

Yhteisöllistä työhyvinvointia rakentamassa

Case: Hyvinkään-Riihimäen Seudun
Ammattikoulutussäätiö

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagogisen aikuistyön
suuntautuminen
Opinnäytetyö
3.11.2015
Hanna Hakala
Miia Lehtonen
Karel McLeod Smith

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

HAKALA, HANNA

LEHTONEN, MIIA

MC LEOD SMITH, KAREL:

Yhteisöllistä työhyvinvointia
rakentamassa

Case: Hyvinkään-Riihimäen Seudun
Ammattikoulutussäätiö

Sosiaalipedagogisen aikuistyön suuntautumisvaihtoehto, 74 sivua, 29
liitesivua

Syksy 2015

TIIVISTELMÄ

Yhteisöllistä työhyvinvointia rakentamassa on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa työhyvinvointia ylläpitävä ja vahvistava yhteisöllinen päivä Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön moniammatilliselle työyhteisölle.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutustutaan työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden teemoihin erityisesti työyhteisöllisen tuen, sosiaalisen pääoman, työn imun, tiimityön ja ryhmäytymisen sekä sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmista.

Opinnäytetyö esittelee yhteisöllisen työhyvinvointipäivän suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Opinnäytetyössä koostetaan myös havaintoja ja kehittämisajatuksia mahdolliseen toiminnallisen osuuden toisintamiseen muissa työyhteisöissä.

Yhteisöllistä työhyvinvointia kannattaa vahvistaa työyhteisössä ja suunnitelmallinen sekä toiminnallinen työhyvinvointipäivä on erinomainen tapa toteuttaa sitä organisaatiossa.

Asiasanat: työhyvinvointi, yhteisöllisyys, toiminnallisuus, sosiokulttuurinen innostaminen

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

HAKALA, HANNA

LEHTONEN, MIIA

MC LEOD SMITH, KAREL:

Constructing communal well-being at
work

Case: Foundation of Vocational
Education in Hyvinkää-Riihimäki area

Bachelor's Thesis in social pedagogy for work with adults, 74 pages, 29
pages of appendices

Autumn 2015

ABSTRACT

Communal well-being at work is developed by means of a functional thesis, the aim of which was to make a communal day that maintains and strengthens well-being at work for the multiprofessional work community of Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö.

The theoretical part of the thesis looks at themes of well-being and sense of community especially from the perspectives of work community support, social capital, work engagement, teamwork and grouping, as well as sociocultural motivation.

The thesis presents the planning, execution and assessment of a day of communal well-being at work. The thesis also includes a collection of observation and ideas for development for the possible reproduction of the functional part in another work community.

Strengthening the communal well-being at work in a work community is worthwhile, and a structured and functional wellbeing at work day is an excellent way to realize this in an organization.

Keywords: wellbeing at work, sense of community, functionality,
sociocultural motivation

SISÄLLYS

1	YHTEISÖLLISTÄ TYÖHYVINVOINTIA RAKENTAMASSA	1
1.1	Toimeksiantaja Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö	1
1.2	Yhteisöllinen työhyvinvointipäivä toimeksiantajan tavoitteena	2
1.3	Opinnäytetyön tarkoitus	4
1.4	Opinnäytetyön tavoite	4
1.5	Työskentelyaikataulu ja resurssit	5
1.6	Tiedonhaun kuvaus	5
2	YHTEISÖLLISYYS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA	7
2.1	Lähtökohtana työhyvinvoinnin ”kolmas porras”	7
2.2	Työhyvinvointi	9
2.2.1	Työhyvinvointia tukeva työyhteisö	10
2.2.2	Sosiaalisen pääoman merkitys työhyvinvoinnille	12
2.2.3	Työn imu -kokemuksen merkitys työhyvinvoinnille	14
2.3	Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin edistäjänä	15
2.3.1	Tiimityö ja ryhmäytyminen	18
2.3.2	Sosiokulttuurinen innostaminen ja sosiaalipedagogiikka työhyvinvointityön välineenä	20
3	YHTEISÖLLISEN TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN SUUNNITTELU	23
3.1	Työhyvinvointipäivän suunnittelu- ja valmisteluvaihe	23
3.2	Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän päätavoite	27
3.3	Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän muut tavoitteet	28
3.4	Työhyvinvointipäivän sisältö- ja menetelmävalinnat	28
3.5	Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän arviointisuunnitelma	29
4	YHTEISÖLLISEN TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN TOTEUTUS	31
4.1	Toimintarasti 1: Teemana sosiaalipedagogiikka	31
4.2	Toimintarasti 2: Teemana työyhteisön arvot	35
4.3	Toimintarasti 3: Asiakastilannesimulaatio	38
4.4	Toimintarasti 4: Teemana hyvä työyhteisö	41
4.5	Toimintarasti 5: Teemana työn imu	42
4.6	Toimintarasti 6: Yhteistyö ja ryhmätoiminta	44

5	TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN ARVIOINTI	46
5.1	Itsearviointi	46
5.2	Osallistujien palaute työhyvinvointipäivästä	48
5.3	Toimeksiantajan arviointi	58
6	POHDINTA	60
6.1	Pohdinta kokonaisuudesta	60
6.2	Pohdinta eettisyydestä ja luotettavuudesta	63
6.3	Pohdinta jatkohyödynnettävyydestä ja kehittämisestä	65
6.4	Pohdinta oppimisestamme ja opinnäytetyöprosessistamme	66
7	LOPUKSI	68
	LÄHTEET	69
	LIITTEET	75

1 YHTEISÖLLISTÄ TYÖHYVINVOINTIA RAKENTAMASSA

Toivon, että työyhteisön henkeä ja yhteisöllisyyttä pidetään yllä vielä enemmän ja kannustetaan työntekijöitä itse vaikuttamaan työhyvinvointiinsa ja -kykyynsä (HRAKS henkilöstökysely 2014).

Kristiina Kumpulainen on väitöskirjassaan todennut, että työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus sisältäen tyytyväisyyden ja myönteisen perusasenteen elämäänsä sekä työhön. Tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat lisäksi aktiivisuus ja oman itsensä hyväksyminen sekä se, että työ vastaa työntekijän tavoitteita sekä ammatillista kykyä. Työhönsä tyytyväinen työntekijä kokee sitoutumista sekä motivaatiota työhönsä. (Kumpulainen 2013, 33.)

Valitsimme opinnäytetyöaiheeksi työhyvinvointityön toteuttamisen yhteisöllisin keinoin. Työhyvinvointi on aiheena aina ajankohtainen ja koska löysimme asiasta yhteisöllisyyden näkökulmista kiinnostuneen ja innostuneen toimeksiantajan, pääsemme toteuttamaan hyvin monipuolisen toiminnallisen kokonaisuuden sekä samalla tutustumaan ja tutkimaan työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden teorioita.

Opinnäytetyö on syntynyt tiiviissä yhteistyössä työelämäkumppanimme eli toimeksiantajamme Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön edustajien kanssa.

1.1 Toimeksiantaja Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö

Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö (HRAKS) on perustettu vuonna 1971 ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän kehittämistoiminnan toimijaksi alueelleen. Vuonna 2009 säätiö luovutti koulutustoimintansa osakkuusyhtiölleen ja toimi hetkellisesti ammatillisen koulutuksen tukisäätiönä. Vuonna 2011 säätiön taustakunnat päättivät aktivoida toimintaa uudelleen ja säätiön toiminnan tavoitteeksi asetettiin alueellinen työllisyyspalveluiden tuottaminen. (HRAKS 2013, 3.)

Nykyisin säätiö on seudullinen kuntoutuksen, työelämäpalveluiden ja sosiaalisen vahvistamisen asiantuntijaorganisaatio. Säätiö tuottaa työelämään valmentavia ja kuntouttavia palvelukokonaisuuksia sekä sosiaalisen nuorisotyön palveluita. (HRAKS 2014, 7.)

Säätiöllä on vuonna 2015 yhteensä 70 työntekijää ja yli 1300 asiakasta vuodessa. Liikevaihto on yhteensä noin 4 miljoonaa euroa ja se muodostuu pääosin kuntien ostopalvelutuotoista sekä valtion avustuksista toimintaan. Noin 30 % säätiön liikevaihdosta koostuu säätiön oman toiminnan tuotosta. Säätiö on osakkaana kahdessa ammatillisessa oppilaitoksessa; Suomen Ympäristöopisto Syklissä ja Hyria koulutuksessa. (HRAKS 2014, 12.)

Säätiön henkilökunta koostuu pääasiallisesti erilaisista valmennus-, ohjaus- ja sosiaalialan ammattilaisista. Suurimmalla osalla on jokin ohjaus- tai sosiaalialan koulutus mutta osalla henkilökuntaa on ammatillinen koulutus joltain muulta alalta. Yleensä nämä henkilöt työskentelevät työvalmennuksessa. Kaikki säätiön työntekijät ovat tulleet palvelukseen vuoden 2011 jälkeen ja noin 50 % jostain toisesta organisaatiosta liikkeenluovutusten kautta. (McLeod Smith 2015.)

1.2 Yhteisöllinen työhyvinvointipäivä toimeksiantajan tavoitteena

Toimeksiantajamme on päivittämässä omaa organisaatiotasoisia työhyvinvointisuunnitelmaansa vuoden 2015 aikana TtM Päivi Rauramon ”Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta” -kirjan (2012) mukaisesti. Toimeksiantajamme voimassaoleva työhyvinvointisuunnitelma on kokonaisuus, johon kuuluvat lakisääteiset pääasiallisesti henkilöstösuunnitteluun ja työsuojeluun liittyvät toimintaohjelmat sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Uudesta työhyvinvointisuunnitelmasta on tarkoitus tehdä laajempi kokonaisuus, joka huomioi lakisääteisten osien lisäksi kokonaisvaltaisemmin työyhteisön tilan, tavoitteet ja tarpeet. (Piilola 2015a.)

Työyhteisön tilan arviointia varten toimeksiantajamme on toteuttanut vuonna 2014 laajan QPSNordic -yleiskyselyyn pohjautuvan henkilöstökyselyn.

QPSNordic on Pohjoismaiden ministerineuvoston tukemana syntynyt työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden mittaamiseen perustuva kyselyjärjestelmä. Se mahdollistaa työyhteisökyselyn tulosten vertaamisen malliaineistoon ja sitä kautta poikkeamien havaitsemisen. (Lindström, Elo, Skogstad, Dallner, Gamberale, Hottinen, Knardahl & Ørhede 2000, 15.)

Henkilöstökyselyn tulos on hyvä kaikissa kyselyn osa-alueissa, mutta avointen vastausten pohjalta yhdeksi kehittämisteemaksi konkretisoitui yhteisöllisyyden lisääminen. Toimeksiantajamme toimii neljän eri kunnan alueella ja yli 10 eri yksikössä. Toimeksiantajamme toiminta on laajentunut vuodesta 2012 alkaen ja uusia yksiköitä on syntynyt useita vuosittain. Tämä on vaikuttanut yhteisöllisyyden kokemukseen, sillä toiminnan kasvun myötä työyhteisöt ovat muuttuneet ja työtovereiden keskinäinen tapaaminen on osin siirtynyt sähköpostien ja puheluiden varaan. (Piilola 2015a.)

Työhyvinvoinnin osalta henkilöstökysely antaa myös erittäin hyvän tuloksen. Avointen vastausten kautta on kuitenkin havaittavissa työhyvinvointia haastavia tekijöitä toimeksiantajan toiminnan laajenemisen ja laajojen kehittämistavoitteiden kautta. Kehittyvä ja kasvava organisaatio on, ei pelkästään yhteisöllisyyden tunteen vaan samalla myös työhyvinvoinnin kokemisen osalta, riskialtis. (Piilola 2015a.)

Näistä lähtökohdista päädyimme opinnäytetyönä toteuttamaan yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia yhdistävän yhteisöllisen työhyvinvointipäivän ja sen valmistelun ohessa määrittelemään toimeksiantajallemme teoriataustaa työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä käytettäväksi työhyvinvointisuunnitelman laatimisessa.

Näiden lisäksi toimeksiantajamme toivoi, että osana yhteisöllistä työhyvinvointipäivää, voisimme toteuttaa henkilöstölle sosiaalipedagogiikan esittelyn. Taustana tälle toiveelle on

toimeksiantajamme oma organisaatiotasoinen vuositavoite, joka on sosiaalipedagogisen teorian mukaisen viitekehyksen tuominen työvalmennukseen henkilöstökoulutuksen ja toimintatapojen tarkastelun kautta (HRAKS 2014, 9). Sosiaalipedagoginen suuntautuneisuus voi olla koko työyhteisön yhteinen orientaatio (Ranne 2005, 17). Lisäksi opinnäytetyöryhmämme koki, että teema sopii hyvin osaksi toteutustamme myös oman opiskelutaustamme takia.

1.3 Opinnäytetyön tarkoitus

Tarkoituksena on luoda toimeksiantajalle yhteisöllisen työhyvinvointipäivän toimintamalli valittuja työhyvinvointiin liittyviä teorioita refleктоimalla ja toimeksiantajan konkreettisiin tavoitteisiin yhdistäen.

Työn tarkoitus on lisäksi opinnäytetyötoimeksiantomme mukaisesti perehtyä työyhteisön työhyvinvointisuunnittelussa Päivi Rauramon (2015, 15) työhyvinvointimallissa esiteltävän yhteisöllisyyden -teeman sisältöön, jossa korostuvat yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä ulkoinen ja sisäinen yhteistyö työyhteisössä.

1.4 Opinnäytetyön tavoite

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on:

- henkilöstön yhteisen, yhteisöllisyyttä tukevan, työhyvinvointipäivän ohjelman suunnittelu ja toteutus
- palautteen kerääminen työhyvinvointipäivästä ja
- kehittämisajatusten kokoaminen organisaation tulevalle työhyvinvointityön kehittämiselle sekä

- toimeksiantajan valmisteilla olevaan säätiötasoiseen työhyvinvointisuunnitelmaan teoriataustoituksen laatiminen yhteisöllisen työhyvinvoinnin elementeistä.

1.5 Työskentelyaikataulu ja resurssit

Opinnäytetyöprosessi käynnistyy marraskuussa 2014 yhteisellä palaverilla toimeksiantajan kanssa, jossa neuvotellaan mahdollisuudesta toteuttaa toiminnallinen opinnäytetyö vastaamaan opinnäytetyöryhmän tavoitteita ja toimeksiantajan tarvetta. Opinnäytetyön valmistelulle ja suunnittelulle varataan aikaa maaliskuun 2015 loppuun. Perehtyminen ja yhteinen työprosessi alkaa huhtikuussa 2015, jolloin analysoidaan toimeksiantajamme työhyvinvointikyselyn tuloksia aihepiirimme näkökulmasta, perehdytään lähdekirjallisuuteen ja tutustutaan toimeksiantajamme toimintaympäristöön.

Kesä-elokuussa 2015 työstetään opinnäytetyön toiminnallista osuutta ja esitellään alustava toimintapäivän suunnitelma toimeksiantajalle. Yhteisöllinen työhyvinvointipäivä järjestetään 28.8.2015 Tallinnassa säätiön työntekijöille osana toimeksiantajan henkilöstöseminaariohjelmaa. Työhyvinvointipäivästä toteutetaan palautekysely kaikille osallistujille syyskuun alussa ja sen pohjalta tehdään kehittämisehdotuksia toimeksiantajalle tulevia työhyvinvointipäiviä varten. Opinnäytetyön julkaisuseminaari toteutetaan toimeksiantajan tilaisuudessa Hyvinkäällä 3.11.2015.

Opinnäytetyö ei vaadi tekijöiltä erityistä budjettia. Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän kustannukset Tallinnassa kuuluvat toimeksiantajamme vuosisuunnitelmaan ja toimeksiantajamme huolehtii myös opinnäytetyöntekijöiden matkakustannuksista.

1.6 Tiedonhaun kuvaus

Suunnitelmavaiheessa tutustutuimme esitarkastelun pohjalta kirjallisuusvalikoimaan sekä aihetta käsitteleviin tutkimuksiin ja

artikkeleihin. Lähdekirjallisuutta löytyi hyvin ja päätimme rajata hakua siten, että hyödynsimme pääasiallisesti materiaalia, joka on tuotettu tai toimitettu vuoden 2010 jälkeen. Sosiaalipedagogiikan teorian osalta tutustuimme myös 2000-luvun alun materiaaleihin.

Lähteiden kartoittamisessa käytimme Arto-, Melinda- ja Google Scholar hakuja ja niissä asiasanoina keskeisimpiä käsitteitä, joita ovat työhyvinvointi, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja sosiokulttuurinen innostaminen. Löydettyjen julkaisujen lähdemateriaalin pohjalta jatkoimme teoratiedon etsintää ja rajasimme haut aiemmin mainittujen asiasanojen lisäksi sanoihin osallisuus, ryhmäytyminen ja sosiaalipedagogiikka.

2 YHTEISÖLLISYYS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Ihminen on psykofyysinen olento ja sen vuoksi työmotivaatioon, tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin vaikuttavat oleellisesti työ- ja ihmissuhteet työelämässä. Ihmisen sosialisatioprosessi alkaa jo syntymästä ja jatkuu koko ihmisen eliniän. Ihminen joutuukin sosialisatioprosessin aikana jatkuvasti pohtimaan suhdettaan muihin ihmisiin, maailmaan, arvoihin ja ajattelutapaansa. Tämän vuoksi ihminen oppii koko elämänsä ajan ja sen kautta voi itse vaikuttaa oman hyvinvointinsa kehittämiseen. (Rauramo 2012, 104–105.)

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Työhyvinvoinnin ”kolmas porras” on toimeksiantajan tavoite opinnäytetyön lähtökohdaksi. Tämän lähtökohdan mukaisesti opinnäytetyön viitekehysten keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi ja yhteisöllisyys.

Työhyvinvoinnin vahvistamisessa yhteisöllisyyden katsotaan olevan keskeisessä roolissa (Rauramo 2012, 15). Tutustuminen Rauramon teokseen ”Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta”, synnytti opinnäytetyöryhmässä jo työskentelyn alkuvaiheessa termin yhteisöllinen työhyvinvointi. Tämä asiaa hyvin kuvaava termi nostettiin lopulta opinnäytetyömme otsikotasolle asti.

2.1 Lähtökohtana työhyvinvoinnin ”kolmas porras”

Toimeksiantajamme tavoitteen mukaisesti opinnäytetyömme pohjaa TtM Päivi Rauramon työhyvinvointiteoriaan. Hänen kuvaamansa portaat muodostuvat viidestä eri tasosta ja ne perustuvat Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Maslowin mallista sovelletut portaat muodostuvat viidestä tasosta: fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Ihmisen kokonaishyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että nämä kaikki tarpeet tyydyttyvät niin yksityiselämässä kuin työssä. (Rauramo 2012, 8.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15).

Rauramo on kirjassaan soveltanut Maslowin tarvehierarkiateoriaa työhyvinvointiteoriaan edellä olevan kuvion 1 mukaisesti.

Toimeksiantomme määrittelee työmme keskittymisen kolmanteen portaaseen eli yhteishenkeä tukeviin toimiin, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtimiseen sekä ulkoiseen ja sisäiseen yhteistyöhön. Porras sisältää myös johtamiseen liittyviä näkökulmia, mutta ne on rajattu työstämme pois.

Yhteistyökykyinen työyhteisö tarkoittaa tuloksellisempaa työskentelyä.

Yhteistyö vaatii avoimuutta ja luottamuksellisuutta ja jokaisen on vastattava osaltaan tämän toteutumisesta työyhteisön jäsenenä. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä yhteisöllisyys kasvaa ja rakentuu työntekijöiden keskinäisen luottamuksen varaan. Se mahdollistaa avoimuuden ja näkyy käytännössä vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa. (Rauramo 2012, 105.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on opinnäytetyömme pääteema. Tämän otsikon alla käsitellään työhyvinvoinnin määritelmää, työyhteisöä, sosiaalista pääomaa sekä työn imun määritelmää.

Suomalainen Työsuojelusanasto määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen” (Sanastokeskus TSK 2015). Työntekijälle työ, turvallisuus, hyvinvointi ja terveys muodostavat parhaimmillaan kokonaisuuden, jota voidaan kutsua työhyvinvoinniksi. Työhyvinvoinnin kokemusta lisäävät työntekijöiden ammattitaito, työyhteisön ilmapiiri sekä hyvä ja motivoiva johtaminen. (STM 2015.)

Työhyvinvointi on siis moninainen kokonaisuus, sillä se on riippuvainen kaikista työyhteisön jäsenistä ja siihen vaikuttavat ihmisen itsensä kokema hyvinvointi sekä työympäristön eri osa-alueet. Siinä on kyse asioista, jotka saavat työt sujumaan arjessa, kuten esimerkiksi myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus sekä selviytymiskeinojen riittävyys. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8–9.) Kumpulaisen määritelmän mukaan työhyvinvointi pitää sisällään itse työn ja organisaation lisäksi henkilöstön terveyden ja ammattitaidon, sekä oikeudenmukaisen esimiestyön ja työpaikan myönteisen ilmapiirin. Lisäksi motivaatio ja asenne ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen kokemaan hyvinvointiin. (Kumpulainen 2013, 31–44.) Työhyvinvointi ei ole kuitenkaan aina yksiselitteisesti hyvää tai pahaa, vaan työntekijä kokee arjessaan molempia. Työhyvinvoinnin perustilan tulee kuitenkin olla melko pysyvä ja työntekijän itsensä tunnistama. (Hakanen 2011, 22.)

Vaikka työhyvinvointi on riippuvainen jokaisesta työyhteisön jäsenestä, siihen vaikuttaa merkittävästi organisaatio sekä organisaation johdon arvomaailma sekä tahtotila työhyvinvoinnin kehittämisen suhteen. Työturvallisuuslaki määrää työnantajaa pitämään huolta työntekijöidensä fyysisestä ja henkisestä työhyvinvoinnista, ja se korostaa työnantajan

ensisijaista vastuuta siitä, että työssä voidaan hyvin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §).

2.2.1 Työhyvinvointia tukeva työyhteisö

Työhyvinvoinnin edistäminen on työntekijöiden, työnantajan ja yhteiskunnan yhteistyötä. Työhyvinvointia kehittävät moniammatilliset ratkaisut, joissa kaikki osapuolet ovat motivoituneita ja osallisia. Työhyvinvointia ja terveyttä edistävä työpaikka pyrkii kehittämään koko työyhteisöä, kannustaa työntekijöitä itsensä kehittämiseen ja aktiiviseen osallistumiseen työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2014a.) Työelämän kontekstissa hyvinvoinnissa on kyse ihmisen työn ja työolojen kehittämisestä, jolloin vastuu itsensä kehittämisestä on työntekijällä. Työolojen sekä hyvän työn mahdollistamisesta on vastuussa työnantaja. Tämän yhteisvastuullisen yhtälön toimiessa syntyy työssä hyvinvointia. (Leskinen & Hult 2010, 80.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen kuuluu siis yhteiskunnan ohella sekä työntekijälle että työnantajalle. Työnantajan tulee huolehtia muun muassa hyvästä johtamisesta ja työympäristön turvallisuudesta. Työntekijän vastuulla on huolehtia ammatillisen osaamisen ja työkyvyn ylläpitämisestä sekä kehittämisestä. (STM 2015.) Kumpulaisen mielestä työn mielekkyyttä voidaanakin lisätä vahvistamalla työntekijän ymmärrystä oman työn merkityksestä suhteessa suurempaa kokonaisuutta. Johdon yksi keskeisimmistä tehtävistä on tehdä työntekijät tietoisiksi oman työn merkityksestä osana isoa koneistoa. Työyhteisön ja henkilöstön on tiedostettava toiminnan päämäärät ja tavoitteet, jotka ohjaavat työtä samaan suuntaan. Silloin kun omat tavoitteet ovat selvillä ja ohjaavat työtä samansuuntaisesti, tukee kaikkien työntekijöiden toiminta organisaation päämäärien toteutumista. (Kumpulainen 2013, 45–54.)

Työhyvinvointia tukevassa työyhteisössä vuorovaikutus ja tiedonkulku ovat toimivia, kaikkien yhteistyö on sujuvaa ja ongelmiin uskalletaan tarttua. Työyhteisön kehittämisessä suunnataan tulevaisuuteen, ja pyritään toiminnassa ratkaisukeskeisyyteen ja ennaltaehkäisyyn. Työhyvinvointi

työpaikalla toteutuu silloin, kun työntekijät voivat kokea työssään onnistumisia sekä yhteenkuuluvuuden ja itsenäisyyden tunteita. Nämä mahdollistuvat, kun työpaikalla panostetaan päivittäiseen vuorovaikutukseen ja työn järjestelyyn, sekä johdon ja työyhteisön toimintaan. Tällä tavoin rakennetaan työyhteisöä, jossa työntekijät ovat vastuuntuntoisia ja motivoituneita ja joka kestää työelämän muutostilanteet. (Työterveyslaitos 2014a.)

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi työyhteisöä tulee arvioida ja kehittää jatkuvasti. Kehittämisessä olennaista on sen saaminen organisaation yhdeksi pysyväksi toimintamuodoksi ja työyhteisön jäsenten sitoutuminen siihen. Tämä mahdollistaa hyvinvoinnin myös niissä työyhteisön tilanteissa, jotka herättävät epävarmuutta ja vaikuttavat kaikkeen yhteiseen toimintaan. (Työterveyslaitos 2014a.) Korkea työhyvinvoinnin taso siis kannattelee työyhteisöä silloin, kun edessä on muutoksia ja epätietoisuutta tulevast.

Työhyvinvoinnilla on myös merkittävä vaikutus organisaation menestykselle. Työhyvinvointi näkyy työssä jaksamisena ja tämä lisää myös työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta (STM 2015). Kumpulainen onkin todennut, että työhyvinvointi koko organisaatiossa ja henkilökohtaisena kokemuksena on välttämätön perusta laadukkaille palveluille ja taloudelliselle tuottavuudelle (Kumpulainen 2013, 31). Leskinen ym. taas toteaa, että hyvinvoinnin kokonaisvaltainen käsitys sisältää kaikki tekijät, jotka vaikuttavat yksilön työssä onnistumiseen ja sen kautta myös yrityksen vision toteuttamiseen. Tästä syystä työhyvinvointi on kestävä ja onnistuneen liiketoiminnan perusta. (Leskinen ym. 2010, 80.) Voidaan siis sanoa, että ammattiosaamisen, innostumisen ja korkean motivaation myötä kasvava työhyvinvointi on kilpailuvaltti organisaatiolle (Työterveyslaitos 2014a).

Työhyvinvointia voidaan parantaa yhteisellä työkykyä edistävällä toiminnalla. Työhyvinvointia onnistuneesti tukevassa työyhteisössä yksilö tunnistaa tavoitteensa ja vastuunsa, kykenee hyödyntämään omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan, sekä kokee innostavan työilmapiirin ja

hyvän yhteistyön palkitsevana (Työterveyslaitos 2014a). Jokainen työyhteisön jäsen voi myös itse vaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin omalla toiminnallaan (STM 2015). Tästä syystä onkin tärkeää, että organisaatioissa korostettaisiin jokaisen yksilön vastuuta niin omasta kuin työyhteisön hyvinvoinnista. Avoin keskustelu ja tiedon lisääminen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä auttaa työntekijöitä tiedostamaan oman toiminnan merkityksen työhyvinvoinnin kokonaisuudessa.

2.2.2 Sosiaalisen pääoman merkitys työhyvinvoinnille

Työhyvinvointia tutkittaessa esille nousi toistuvasti sosiaalisen pääoman termi. Se kietoutuu vahvasti työhyvinvoinnin teoriaan, mutta sen lisäksi toiseen opinnäytetyön pääteemaan eli yhteisöllisyyden teoriaan. Sosiaalisen pääoman katsotaan vahvistavan yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia.

Sosiaalisesta pääomasta puhutaan silloin, kun halutaan kuvata ihmisten tai ryhmien välisiä sosiaalisia suhteita sekä niissä muodostuvaa luottamusta ja vastavuoroisuutta. Sosiaalisen pääoman katsotaankin olevan suorassa yhteydessä ihmisen kokemaan terveyteen, sillä sosiaalisesti aktiiviset ihmiset, jotka luottavat toisiin ihmisiin tuntevat itsensä terveemmiksi kuin sosiaalisesti vähemmän aktiiviset. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2013.)

Sosiaalinen pääoma pitää sisällään verkostoja, normeja ja luottamusta, jotka edistävät yksilöiden välistä yhteistoimintaa, resurssien hyödyntämistä sekä toimintojen yhteensovittamista. Sosiaalisen pääoman katsotaan auttavan mm. sosiaalista kanssakäymistä ja sen kautta parantavan informaation kulkua, jolloin se auttaa yksilöiden tavoitteiden saavuttamista, mutta lisäksi koko yhteiskunnan toimintakykyä, demokratiaa, taloutta sekä hallintoa. (Ruuskanen 2015.) Sen vuoksi hyvin toimivien yhteisöjen tunnusomainen ja aineeton menestystekijä on sosiaalinen pääoma, joka ilmenee yhteisinä arvoina, normeina, luottamuksena ja arvostuksena yksilöiden välillä. Se syntyy yhdessä tekemisestä sekä jaetuista kokemuksista ja sen kehittyminen edellyttää vastavuoroisuutta ja aktiivista

toimintaa. Sosiaalista pääomaa edistäviä tekijöitä on hyvä johtaminen ja työyhteisön selkeät säännöt. (Manka & Larjovuori 2013, 6.)

Kun puhutaan aineellisesta pääomasta, tarkoitetaan sillä esimerkiksi rakennuksia, koneita ja laitteita. Organisaation rakenteet ja työntekijät sekä toimintatavat ovat taas aineetonta pääomaa. Aineeton pääoma voidaan vielä jakaa kolmeen osaan, joita ovat toimivat rakenteet, sosiaalinen pääoma sekä psykologinen pääoma. Rakenteet pitävät sisällään työnteon tavat sekä sananvallan, jotka antavat työnteolle puitteet. Sosiaalinen pääoma pitää sisällään hyvän johtamisen ja työntekijöiden toimivat keskinäiset suhteet. Psykologinen pääoma koostuu jokaisen työntekijän asenteista ja henkisestä kunnosta. Aineettoman pääoman merkitys korostuu työvoimavaltaisilla aloilla, jossa henkilöstökulut muodostavat suuren osan organisaation kaikista kuluista. Aineellisen pääoman kehittämisellä sekä tehokkaalla käytöllä todetaan olevan tulevaisuudessa 10–50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen kun taas aineettomalla vastaava vaikutus on 50–90 prosenttia. (Manka ym. 2013, 8.)

Yhteisöllisyyden määrä ja laatu vaikuttavat työntekijöiden terveyteen ja sen vuoksi työelämän laadun katsotaan olevan merkittävin sosiaalinen tekijä, joka vaikuttaa ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Yhteisöllisyyden voidaan sanoa olevan hyödyllinen sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle. Sosiaalinen pääoma voi vaikuttaa myös kielteisellä tavalla silloin, jos yhteisöllisyys ei siedä erilaisuutta, jolloin se on sulkevaa ja kaventavaa. Tiiviit sosiaaliset suhteet voivatkin aiheuttaa negatiivisia ilmiöitä kuten kiusaamista ja kateutta. (Manka ym. 2013, 9.) Lisäksi erilaisuus on haaste, johtuen sen synnyttämistä peloista, epäluuloista ja epävarmuudesta. Erilaisuuden kohtaaminen edellyttääkin todellista kohtaamista, jossa koetellaan omia käsityksiä ja ajattelutapoja. Vaikka erilaisuus tuokin mukanaan kyseenalaistamista ja ajatusten ristiriitaa, syntyy niistä parhaimmillaan energiaa, luovuutta ja kriittisyyttä. Siksi toisen ihmisen kohtaamisessa tulisi tavoitella todellista ymmärtämistä. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 17.)

2.2.3 Työn imu -kokemuksen merkitys työhyvinvoinnille

Työn imu on määritelty tunne- ja motivaatiotilaksi, joka on myönteinen ja pysyvä. Sitä kuvaavat sanat tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen. Työn imu on pysyvä ja kaikkialla läsnä oleva tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen asiaan tai tapahtumaan. (Hakanen 2005, 229.)

Käsitteenä työn imu on syntynyt osaksi työhyvinvointia ja etenkin positiivisen psykologian tutkimusta. Positiivinen psykologia tutkii ilmiöitä, jotka liittyvät tyytyväisyyteen, rohkeuteen, optimismiin ja onnellisuuteen. Positiivisen psykologian viitekehyksessä voidaan työelämässä tutkia sitä, mikä tekee työskentelystä mielekästä, mikä saa innostumaan ja mikä kannattelee haasteidenkin keskellä. (Topp 2010, 7.)

Työn imulla kuvataan korkeaa myönteistä vireystilaa eli innostumista työympäristössä (Hakanen 2011, 22). Se ilmenee työntekijöissä korkeana työmotivaationa ja tutkimusten mukaan työn imua kokevilla työntekijöillä on parempi työkyky ja he ovat terveempiä. Työyhteisössä työn imu on tarttuvaa ja yhden työntekijän innostuneisuus voi tehdä myönteisen vaikutuksen koko yhteisöön. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

Hakasen mukaan työn imu -käsite sisältää positiivisen näkökulman, keskittyen enemmän ihmisten työhyvinvointiin kuin -pahoinvointiin, ja se koskettaa koko henkilöstöä sen kaikilla tasoilla. Työn imua esiintyy kaikissa henkilöstöryhmissä, kaikissa töissä ja ammattiryhmissä eikä se ole ajateltavissa vain esimerkiksi esimiestyötason ominaisuudeksi. (Hakanen 2005, 245.) Termillä tarkoitetaan siis aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työntekijä kokee työssään mielekkyyttä ja ylpeyttä, sekä nauttii tehtävästään työyhteisössä ja pysyy sinnikkäänä myös työhön liittyvissä vastoinkäymisissä. Tämän katsotaan olevan tärkeä hyvinvoinnin kokemus itsessään. Työn imun positiiviset vaikutukset eivät lopu pelkästään työntekijän henkilökohtaiseen työhyvinvointiin, vaan vaikuttavat suoraan myönteisesti myös koko organisaatioon sekä työn ulkopuoliseen elämään ja perhesuhteisiin. (Hakanen 2011, 38–40.)

Työn imun syntymiseen vaikuttavat sekä työntekijän omat persoonallisuustekijät että työn voimavaratekijät. Työn voimavaratekijöitä ovat mm. työn hallinta, ilmapiiri, esimiehen tuki ja osallistuminen. Riittävät työn voimavarat vaikuttavat myönteisesti työntekijän kokemaan työn imuun. Lisäksi hyvään kokemukseen työn imusta vaikuttavat työntekijän omat persoonalliset ominaisuudet, kuten sinnikkyys, optimistisuus ja hyvä itsetunto, jotka jo yksinään saattavat synnyttää kokemuksen työn imusta. (Topp 2010, 14.) Siksi työyhteisön toimintatapoja ja vuorovaikutusta kehittämällä voidaan kehittää työn imua. Olennaista on etsiä työstä tärkeitä ja innostavia asioita. Työyhteisön kehittämisessä usein pienet asiat ovat riittäviä. Tärkeää on, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on riittävästi tietoa tulevista muutoksista, ja että kaikki ovat mukana jo suunnittelussa ja myös toteutuksessa. Tämä sitoutuminen jo synnyttää työn imua muutoksien toteuttamiseen. (Manka ym. 2010, 11.)

2.3 Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin edistäjänä

Rauramon (2012) ”kolmas porras” eli yhteisöllisyyden porras käsittelee yhtä ihmisen perustarpeista eli liittymisen tarvetta. Tässä luvussa avataan tarkemmin yhteisöllisyyden käsitettä sekä sen merkitystä osana työhyvinvointia.

Työyhteisö on rakenteellisesti ja toiminnallisesti selkeä kokonaisuus, johon sisältyy tavoitteet, toimintamallit ja kehittämistyö sekä määrätty johtaja ja henkilöstö. Yhteisöllisyys taas kuvaa työyhteisön sosiaalista puolta ja sille on luonteenomaista tavoitteellisuus ja sen jäsenten riippuvuus toisistaan. Silloin kun puhutaan yhteisöllisyydestä työyhteisössä, tarkoitetaan sillä työpaikan henkilöiden muodostamaa kokonaisuutta. Työyhteisöt muodostuvat yksilöistä, jolloin jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa niin yhteisön toimivuudesta kuin ilmapiiristä. Työyhteisöä voidaan myös kehittää, jolloin se on yhteisöllistä oppimista. Se tarkoittaa yhdessä oppimista koko työyhteisön kehittämiseksi. Lisäksi yhteisöllisyydestä puhutaan henkisenä tunnetilana. Yhteisöllisyys on ikään kuin me-henkeä tai fiilistä ja siihen kuulumisen pohjautuu yksilön vapaaehtoisuuteen.

Yhteisöllisyyden kokemusta voidaankin kuvata sanalla kiinnostus, jolloin se pitää sisällään yksilön kiinnostumisen työstä ja työyhteisön toiminnasta sekä osallistumisesta yhteiseen toimintaan ja toimimaan yhteisön hyväksi. (Paasivaara ym. 2010, 12–21.)

Yhteisöllinen oppiminen oli teema, jota hyödynnettiin opinnäytetyön toiminnallisen osuuden suunnittelussa. Työyhteisön yhdessä kehittäminen siten, että jokainen yksilö motivoituu aidosti toimintaan, on työyhteisön hyvää ilmapiiriä vahvistavaa.

Heiske (2005) onkin todennut, että hyvä työilmapiiri näyttäytyy työnä, innostuneisuutena sekä hyvänä mielenä, ja tyytyväisyyttä lisäävät myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus sekä selviytymiskeinojen riittävyys. (Paasivaara ym. 2010, 8–9.) Samassa teoksessa Utriainen (2009) on taas sitä mieltä, että työpaikan ihmissuhteiden ollessa toimivia siten, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työelämän kehittämiseen, voidaan työyhteisössä yleensä hyvin.

Yhteisöllisyyttä ei voida ulkoapäin opettaa tai siihen pakottaa vaan se rakentuu yksilöiden aidosta halusta sekä kiinnostuksesta kuulua yhteisöön. Tästä syystä yhteisöllisyys perustuu vapaaehtoisuuteen.

Voidaan siis todeta, että yhteisöllisyys on yhdessäoloa, yhteistyötä ja yhteisvastuuta ja se on yhteisön ominaisuus. Yhteisöllisyyden tunnuspiirteisiin kuuluu dialogi, solidaarisuus, avoimuus, uudistuminen ja pysyvyys, eikä se ole saavutettavissa valmiin opiskelumallin avulla. Yhteisöllisyyden löytyminen vaatii aitoa yhteisöllistä suhdetta, joka syntyy vapaiden ja tasavertaisten yksilöiden yhteenliittymänä. (Multisilta 2011, 22.)

Yhteisöön kuulumisen tunne on tärkeää itsetunnon ja itsensä hyväksymisen vahvistumisessa. Yhteisön yhtenäisyyteen vaikuttava tärkeä tekijä on yksilön ja ryhmän välinen vuorovaikutus. Yhteisöllä on suotuisaa käyttäytymistä vahvistava vaikutus, mutta se vaatii tunnetta siitä, että yhteenkuuluvuus jakaantuu kaikille. Sen kautta muotoutuvat myös

yhteisön yhteiset arvot. Yhteisön tärkeisiin ominaisuuksiin kuuluvat lisäksi yhteishenki, joka perustuu yhteiselle historialle tai kulttuuritaustalle epäonnistumisineen ja onnistumisineen, ilman että kaikkien jäsenten on tarvinnut kokemuksia elää todeksi, vaan siihen riittää tietoisuus yhteisistä kokemuksista. (Happonen 2005, 11).

On hyvä muistaa, että ihminen on psykofyysinen, mutta lisäksi sosiaalinen olento, joka on riippuvainen toisista ihmisistä. Sen vuoksi ihmisellä on luontainen halu kuulua ryhmään, olla rakastettu, hyväksytty, huomattu ja tarpeellinen. (Rauramo 2012, 104.) Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovatkin ihmiselle suurimpia voimavaroja, sillä ihmisen persoonallisuus vahvistuu yhteisössä tapahtuvan vuorovaikutuksen seurauksesta sekä positiivisen palautteen saamisen kautta (Kyykoski 2011, 19). Työyhteisöön kuulumisella voikin olla merkittäviä positiivisia vaikutuksia yksilötasolla silloin, jos työyhteisössä päästään kokemaan yhteisöllisyyttä.

Lisäksi on hyvä tiedostaa, että yhteisöllisyys ja yksilöllisyys eivät poissulje toisiaan, vaan toimivat toisiaan tukevinä työelämän ulottuvuuksina (Paasivaara ym. 2010, 19). Yksilöllisyys elää yhteisöllisyyden kanssa ikään kuin rinnakkain. Yksilö voi esimerkiksi olla kiinnostunut yhteisöjen toiminnasta osallistuen siihen yksilöllisesti. Sen vuoksi yhteisöllisyys ei ole myöskään yksilöllisyyden vastakohta. (Multisilta 2011, 22.)

Yhteisöllisyys työelämässä onkin tukena terveydelle, hyvinvoinnille, oppimiselle ja tuloksellisuudelle. Samalla se luo yhteenkuuluvuudentunnetta ja turvaa jäsenilleen sekä auttaa ympäristön hahmottamisessa. Hyvin toimiva työyhteisö auttaa jäseniään toteuttamaan yksilöllisyyttään ja erilaisuuden katsotaan tuovan työyhteisöön energiaa, joka toimii yhteisöllisyyden rakennusaineena. Sen vuoksi erilaisuuden hyväksyminen luo perustaa yhteisöllisyydelle. (Manka ym. 2007, 16.)

Työpaikan hyvä ilmapiiri ja mukavat työkaverit ovat tärkeitä tekijöitä työn ilon lähteinä. Lisäksi positiivisella työilmapiirillä on suora vaikutus myös asiakastyytyväisyyteen. Yhteisöllisyys lisää myös jo aiemmin mainittua sosiaalista pääomaa vastavuoroisuuden, luottamuksen,

yhteisten arvojen sekä kaikkien hyväksi tehtävän aktiivisen toiminnan kautta (Manka ym. 2013, 4).

2.3.1 Tiimityö ja ryhmäytyminen

Tiimityö ja ryhmäytyminen olivat elementtejä, joita haluttiin päästä hyödyntämään sekä vahvistamaan työhyvinvointipäivän toiminnassa. Tämän luvun teoriaosuus ohjasi osaltaan toiminnallisen päivän suunnittelua ja toteutusta.

Ihminen luo käsitystä itsestään vertaamalla itseään muihin tai itsestään saamansa palautteen avulla. Tästä syystä ihmisen sosiaalinen identiteetti kehittyy ryhmän ja yhteisöjen kautta. Siksi ihminen tarvitsee muita ihmisiä kehittyäkseen autonomiseksi yksilöksi. Huomioitavaa on, että ihmisen identiteetti rakentuu kaikkien niiden ryhmien ja yhteisöjen kautta, joiden jäseneksi hän itsensä luokittelee. Tämän taustalla on yksilön tarve joko vahvistaa tai säilyttää itsearvostustaan. (Happonen 2005, 5.) Tämän perusteella yhteisöllisyydellä ja hyvällä tiimityöllä voidaan todeta olevan positiivisia vaikutuksia yksilöiden hyvinvoinnille niin työssä kuin vapaa-ajalla.

Katzenbachin ja Smithin (1993) ovat määritelleet tiimin pieneksi joukoksi ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen tarkoitukseen, tavoitteisiin ja lähestymistapaan, josta he kokevat olevansa yhteisvastuussa. Tiimityön määritelmää ei voida käyttää silloin jos työskentely on vanhanaikaista rinnakkain työskentelyä.

Moniammatillisuus oppivassa organisaatiossa merkitsee tiimityötä, joka yhdistää jokaisen ammattilaisen panoksen ja jossa kokonaisuus on enemmän kuin summa kaikkien työpanoksesta. Tiimityössä keskeistä onkin johtajuuden ja vastuun jakaminen kaikille tiimin jäsenille siten, että tiimi ottaa yhteisvastuun tuloksista ja toiminnasta. Yhteistyö vaatii kuitenkin luottamusta. Luottamus on tutkimusten pohjalta noussut yhteistyön onnistumisen ydinasiaksi ja luottamuksen puute estää todellisen yhteistyön. (Isoherranen 2012, 31–54.)

Tiusanen on väitöskirjassaan taasen määritellyt tiimityöskentelyn kehittymistä työyhteisössä. Yhteisten perusarvojen määrittämisen jälkeen yhdessä työskentelevä ryhmä pääsee kehittymään tiimityöskentelyssään. Tämä vaatii riittävän ajan lisäksi myös hyviä vuorovaikutustaitoja sekä yhteistä ryhmähenkeä ja mentaliteettia. Työryhmässä jaetun oppimisprosessin kautta tiimi löytää yhteiset arvot, normit ja asenteet, sekä kuuntelun ja ilmaisun. Tämän yhteisen kokemuksen kautta yksilöt kokevat kuuluvansa tiimiin. (Tiusanen 2005, 108.)

Arvojen katsotaankin olevan työyhteisön näkymätön selkäranka, sillä ne ovat yleisesti hyväksytyjä periaatteita, jotka ohjaavat toimintaa ja auttavat hahmottamaan kokonaisuuksia. Jotta arvoista voisi tulla yhteisöllisyyden pitkospuuta, tulee arvojen konkretisoitua päivittäisessä työssä. Se tapahtuu purkamalla arvot normien muotoon, jotka ovat helpompia hahmottaa kuin abstraktimmat arvot. Tämän kautta työntekijöiden on helpompaa alkaa tiedostamaan omaa arvokulttuuria ja sen myötä harkittujen arvovalintojen tekeminen korostuu. (Paasivaara ym. 2010, 14–15.)

Tiimin kehittyminen vaatii samoja elementtejä, joita yhteisöllisyyden toteutuminen edellyttää; aikaa, vuorovaikutustaitoja ja ryhmähenkeä. Se pitää sisällään myös yksilöiden kokemuksen tiimiin kuulumisesta. Yhteisöllisyyden kokemuksen myötä myös arvot, asenteet ja dialogisuus vahvistuvat tiimissä. Tämä tukee osaltaan tehokkaampaa tiedonkulkua ja tietotaidon jakamista sekä sen hyödyntämistä työyhteisössä.

Ammatillisen tiedon nopea uusiutuminen sekä runsas hiljaisen tiedon määrä edellyttävät aktiivista työryhmätyöskentelyä. Työryhmätyöskentelyn tavoitteena on hyvän yhteistyön aikaansaaminen. Yhteinen vuorovaikutus antaa jokaiselle suoraa palautetta asenteista ja toiminnasta sekä omasta ajattelusta. (Isokorpi 2003, 33–36.)

Isokorven mukaan tiimityöskentely tarkoittaa pienryhmätyöskentelyä. Tällöin yksilön on opittava työryhmän jäseneksi. Tämä tapahtuu osaltaan samalla kun vuorovaikutuksessa selviää mitä ryhmä ja yksilö odottavat toisiltaan. Ryhmän jäsen on aina suhteessa sekä ryhmään että sen

jokaiseen jäsenen. Ryhmätyöskentelyssä on tärkeää ottaa huomioon totuttujen käyttäytymismallien ja yksilöiden persoonallisuuksien vaikutus työskentelyyn. (Isokorpi 2003, 33–36.)

Ryhmässä tapahtuva keskustelu edesauttaa työntekijän sisäistä muutosta, joka usein käynnistyy uudesta näkökulmasta. Uudet luovat ratkaisut ja toimintatavat aikaansaavat erilaisen tavan nähdä ja käyttää voimavaroja. Ryhmätoiminta on tehokas väline muutokseen ja kasvuun, silloin kun ryhmässä löydetään yhteenkuuluvuuden tunne. Muutoksen vastustus on pienempää kuin ryhmän vetovoima. (Isokorpi 2003, 31–32.)

Siinä vaiheessa kun yhteiset pelisäännöt ovat syntyneet, tiimi oppii käyttämään hyödykseen jäsentensä erityisosaamista ja yhteisen tehtävän merkitys korostuu. Tiusasen (2005, 108) mukaan tämä johtaa kehitykseen, jossa ryhmän jäsenet motivoituvat vastuuseen ja oppivat itseohjautuvuuteen sekä kokonaisvaltaiseen ajatteluun. Tämän prosessin seurauksena työhyvinvointi lisääntyy, tiimin suorituskkyky on erinomainen ja yhteistyö on hyvää muun organisaation verkoston kanssa.

2.3.2 Sosiokulttuurinen innostaminen ja sosiaalipedagogiikka työhyvinvointityön välineenä

Sosiokulttuurinen innostaminen toimi ohjaavana teoriana toiminnallisen työhyvinvointipäivän suunnittelussa ja toteutuksessa. Tässä luvussa esitellään keskeisiä asioita sosiokulttuurisesta innostamisesta ryhmäytymisen, dialogisuuden ja osallisuuden toteutumisen kannalta.

Sosiokulttuurisessa innostamisessa on kolme ulottuvuutta; kulttuurinen, sosiaalinen sekä kasvatuksellinen. Innostamisen prosessi sisältää aina yhtäaikaaisesti näitä kaikkia ulottuvuuksia. Kulttuurisen ulottuvuuden kautta tuetaan motivaation vahvistumista, herkistymistä sekä uskon vahvistumista itseen ja elämään. Kasvatuksellisen eli persoonan kehittymisen ulottuvuuden tarkoitus on auttaa yksilöä hahmottamaan oma subjektiivuutensa, kehittämään kriittistä ajattelua ja tunnistamaan muutoksen mahdollisuus. Sosiaalisen ulottuvuuden avulla vahvistetaan

ryhmäprosesseja ja integroitumista yhteiskuntaan. Sosiokulttuurisen innostamisen lähtökohtana on yksilön ja yhteisön voimavarojen tunnistaminen ja käyttöönotto. Siinä tuetaan uusien näkökulmien avautumista ja motivoidaan yksilöitä näkemään oma roolinsa ja sen mahdollisuudet. Sen kautta yksilöitä tuetaan kasvussaan aktiivisiksi toimijoiksi omassa yhteisössään. Tätä tavoitetta tuetaan lisäämällä yksilöiden välistä vuorovaikutusta, tukemalla tasavertaista vuorovaikutussuhdetta sekä vahvistamalla ryhmäidentiteettiä.

Sosiokulttuurista innostamista voidaan tarkastella myös personalismin filosofian kautta, jolloin ydinajatus on siinä, että jokainen ihminen on ainutkertainen ja arvokas. Ymmärrys tähän tapahtuu dialogisessa suhteessa muiden ihmisten kanssa. Sosiokulttuurisen innostaminen tunnistaa yksilön ja yhteisön yhtäaikaisen merkityksen ja siksi sen olennaisena lähtökohtana on se, että ihminen on samanaikaisesti sekä persoonallinen että yhteisöllinen. (Ryynänen 2011, 53–54.)

Työntekijän eli innostajan tehtävänä on olla katalysaattori ja dynamisoija, joka herkistää, rohkaisee, yllyttää sekä motivoi muita ihmisiä osallistumiseen. Morata Garcia (2004) ja Trilla (2004) pitävät myös keskeisenä lähtökohtana sosiokulttuuriseen innostamiseen pohjautuvassa työssä yksilön ja yhteisön voimavarojen tunnistamista ja sen kautta omaehtoista ja kriittisesti tietoista vastuunottoa. Se on oman elämän sekä yhteisön tietoista yhdessä kehittämistä. Sosiokulttuuriseen innostamiseen pohjautuvassa työssä tuetaan uusien perspektiivien avautumista sekä motivoidaan aktivoitumista huolehtien osallistujien oman roolin selkiytymisestä ja sen mahdollisuuksista. Sen kautta osallistujat kasvavat aktiivisiksi toimijoiksi niin yhteisössään kuin suhteessa yhteiskuntaan. Tasavertaisen vuorovaikutuksen lisääminen ihmisten välillä sekä ryhmäidentiteetin vahvistaminen ovat esimerkkejä sosiokulttuuriseen innostamiseen pohjautuvan työn menetelmistä. (Ryynänen 2011, 53–54.)

Sosiokulttuurisen innostamisen teoria tukee hyvin yhteisöllisyyden teoriaa, sillä ne sisältävät paljon samoja elementtejä. Vuorovaikutuksen vahvistaminen, aito läsnäolo ja yksilöiden halu osallisuuteen tukevat tiimityötä ja yhteisöllisyyden kokemusta. Ne vaikuttavat näin ollen

positiivisesti yksilön kokemaan hyvinvointiin. Sosiokulttuurinen innostaminen auttaa yksilön omien voimavarojen löytymisessä ja ennen kaikkea käyttöön ottamisessa ja parhaimmillaan se voi olla koko työyhteisön voimavara.

Oleellista innostamisen prosessissa Kurjen mukaan onkin se, miten yhteisön jäsenet saadaan osallistumaan ja miten löydetään oikea tasapaino ohjaamisen ja osallistumisen välillä. Kyse ei saa olla vain siitä, että saadaan ihmiset kokoontumaan yhteen, vaan että se olisi aidosti sitoutuvaa ja osallistavaa kohtaamista. Kurjen mukaan toiminnan täytyy lähteä ihmisiä ja yhteisöä varten suunnitellusta toiminnasta. Siksi myös yhteisöön kuuluvien ihmisten määrän sijaan oleellista on heidän välistensä suhteiden intensiteetti. (Kurki 2000, 162–167.)

Osallisuuden toteutuminen ryhmätoiminnassa on tärkeää sosiaalipedagogiikan näkökulmasta ja sen toteutumiseksi tarvitaan kolmea tekijää; kuulumista, osallistumista ja tunnetta kuulumisesta. Osallisuuden toteutumiseen tarvitaan myös yhteisöjä, joiden kautta yksilö voi toimia, tulla kuulluksi ja nähdyksi sekä tunnetuksi ainutlaatuisena ihmisenä. Osallisuuden toteutuminen edellyttää yksilöiden yhdessä toimimista niin, että jokaisella on mahdollisuus toimia sekä vaikuttaa yhteisön asioihin. (Nivala & Ryyänen 2013, 27.)

Sosiaalipedagogisessa toiminnassa osallistuminen on sekä tavoite että toiminnan muoto. Yksilöiden osallistuminen toimintaan on jo itsessään arvokasta. Osallistuminen vahvistaa yhteen kuulumisen tunnetta ja tämä kannustaa osallistumaan jatkossakin laajemmin ja sitoutuneemmin. Lisäksi osallisuuden kokemus suunnittelu- ja toteutusvaiheessa lisää yhteisöllisyyden tunnetta ja sen kautta vahvistaa työhyvinvoinnin kokemusta. Osallisuuden katsotaan vahvistavan yhteisöön kuulumisen tunnetta sekä yhteisöllisiä suhteita. (Nivala ym. 2013, 27–32.)

3 YHTEISÖLLISEN TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN SUUNNITTELU

Tässä luvussa esitellään kuvaus yhteisöllisen työhyvinvointipäivän suunnittelu- ja valmisteluvaiheesta sekä päivän päätavoite ja alatavoitteet. Lisäksi luku pitää sisällään ne menetelmät ja sisällöt, joita toiminnallisen päivän toteutuksessa käytettiin. Lopuksi on suunnitelma yhteisöllisen työhyvinvointipäivän arvioinnin toteuttamisesta.

Työhyvinvointiseminaari järjestetään 27.–29.8.2015 Tallinnassa ja päiviin osallistuu säätiön työntekijöistä noin 55 henkilöä. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus, yhteisöllinen työhyvinvointipäivä, toteutetaan perjantaina 28.8.2015 ja toimintapäivän kesto on kahdeksan tuntia. Päivä sisältää tunnin ruokatauon, joka huomioidaan suunnitelmassa.

3.1 Työhyvinvointipäivän suunnittelu- ja valmisteluvaihe

Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän suunnittelu aloitettiin huhtikuussa 2015 ennakkotyöskentelyllä. Ennakkotyöskentely sisälsi säätiössä syksyllä 2014 toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksiin tutustumisen sekä työhyvinvointiteorioihin perehtymisen. Tärkeänä nähtiin perehtyminen myös ryhmäytymisen ja yhteisöllisyyden teoriaan sekä erilaisten luovien menetelmien käyttöön. Sosiokulttuurisen innostamisen teoriaan tutustuminen johdatti opinnäytetyöryhmän pohtimaan suunnitteluvaiheessa niitä innostamisen elementtejä, joiden avulla ryhmien ohjaaminen, motivoiminen ja voimavarojen tunnistaminen sekä käyttöönottoaminen olisi tehokkainta ja tuottavinta. Sosiokulttuurisen innostamisen teoria muodostui kaikkien toiminnallisten rastien suunnittelun ja toteutuksen taustalle.

Valmisteluvaiheen alussa tehtiin karkea suunnitelma toimintapäivän toimintarastien määrästä, sisällöstä sekä aikataulutuksesta.

Suunnitelmassa otettiin huomioon toimeksiantajan antamat resurssit ja toiveet sekä opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet. Kun rastien määrä ja karkea aikataulu oli määritelty, alkoi rastisisältöjen pohtiminen.

Päädyimme suunnittelemaan yhteisöllisen työhyvinvointipäivän kuuden sisällöltään ja menetelmältään erilaisen toimintarastin varaan.

Ensimmäinen suunniteltu toimintarasti oli teemaltaan *sosiaalipedagogiikka* ja se perustui vahvasti toimeksiantajan toiveisiin. Sen suunnittelussa otettiin huomioon säätiön oman henkilöstöstä muodostetun sosiaalipedagogiikkatyöryhmän näkemys siitä, miten aihetta halutaan säätiössä esitellä. Opinnäytetyöryhmä päätti, että rastilla esitellään sosiaalipedagogiikka teoreettisena viitekehyksenä sekä konkretisoidaan sen yhteys käytännön työelämään. Sosiaalipedagogisesti vahva työote pitää sisällään mm. osallisuuden huomioimisen, vuorovaikutuksen tärkeyden ja dialogiin pyrkimisen sekä asiakkaiden että työntekijöiden kesken. Sen vuoksi se vahvistaa yhteisöllisyyden tunnetta sekä työssä koettavaa hyvinvointia.

Toisen toimintarastin, teemaltaan *työyhteisön arvot*, suunnittelu perustui myös osaksi sosiaalipedagogiseen ajatteluun, mutta sen tavoitteena oli ensisijaisesti tuoda esille arvojen merkitys omalle ja työyhteisön työskentelylle. Toimeksiantajalta oli kuultu, että säätiön arvot oli työstetty muutama vuosi sitten yhdessä työyhteisön kanssa, mutta sen jälkeen oli tapahtunut jonkin verran henkilöstövaihdoksia. Sen vuoksi opinnäytetyöryhmä päätti nostaa arvotyöskentelyn yhdeksi teemaksi myös rasteilla. Valokuvaus oli menetelmänä kaikille opinnäytetyöryhmän jäsenille tuttu ja valokuvauksen voima työmenetelmänä tuntui kiehtovalta teemalta arvotyöskentelyssä. Lisäksi opinnäytetyöryhmä uskoi, että säätiön arvoihin pohjautuva yhteinen työskentely vahvistaa osaltaan työhyvinvointia ja arvoymmärrystä.

Kolmannen toimintarastin, *asiakastilannesimulaation*, suunnittelu pohjautui opinnäytetyöntekijöiden omiin kokemuksiin sosionomiopintojen ajalta, sillä draamallisen työskentelyn voima oli vakuuttanut opinnäytetyöryhmän jäsenet osallistavien taideopintojen aikana. Ajatuksena rastilla oli saada osallistujat pohtimaan vuorovaikutuksen ja osallisuuden kokemuksen merkitystä asiakkaan kohtaamisessa ja vahvistaa säätiön työntekijöiden yhteistä näkemystä erilaisten asiakastilanteiden kohtaamisesta ja

kohtaamisen merkityksestä eri näkökulmista. Simulaatioharjoitus kietoutuu yhteen päivän muiden teemojen kanssa kuten sosiaalipedagogiikkaan sekä arvotyöskentelyyn, sillä se pitää sisällään mm. dialogisuuden, innostamisen, arvostavan kohtaamisen ja osallisuuden pohdintaa.

Neljännän, *hyvä työyhteisö*, toimintarastin suunnittelun tausta-ajatuksena oli haasta pienryhmät pohtimaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti työyhteisössä koettavaan hyvinvointiin. Opinnäytetyöryhmän suunnitelmassa oli teettää pienryhmillä yksi yhteinen huoneentaulu, joka pitäisi sisällään niitä asioita, joiden työyhteisössä koetaan vahvistavan yhteisöllisyyden kokemusta. Huoneentaulu olisi tarkoitus asettaa jokaisen työyksikön seinälle muistuttamaan yhteisesti keskeisiksi nostetuista teemoista, joiden toteutumiseen jokainen kiinnittäisi omassa työarjessaan huomiota. Tämän rastin yhteiset pohdinnat ja tuotos vahvistavat osaltaan yhteisöllisyyttä ja työssä koettavaa hyvinvointia.

Viidennen toimintarastin, *työn imu*, suunnitelma syntyi hiljalleen tutustumalla työhyvinvoinnin teoriaan. Työn imusta on kirjoitettu paljon ja sen positiivisen lähestymistavan vuoksi opinnäytetyöryhmä halusi nostaa teeman toimintarastien sisältöön. Lisäksi aiheesta löytyi

Työterveyslaitoksen sivuilta mielenkiintoinen Työn imu -testi, joka mittaa henkilökohtaista työn imun tasoa (Työterveyslaitos 2014b). Testi soveltui hyvin ennakkotehtäväksi rastille. Linkki testistä lähetetään kahta viikkoa ennen seminaaria jokaiselle työyhteisön jäsenelle sähköpostilla, ja viestissä toivotaan testin tekemistä ennen seminaaria. Ajatus työn imu rastilla on perehdyttää työntekijöitä työhyvinvoinnin teemaan sekä muistuttaa niistä tekijöistä, jotka työssä koettavaan hyvinvointiin vaikuttavat. Lisäksi rastilla halutaan tuoda näkyväksi jokaisen omaa vastuuta työssä koettuun hyvinvointiin liittyen.

Kuudennen, *yhteistyö ja ryhmätoiminta*, toimintarastin suunnitelma oli vahvistaa ryhmäytymistä ja toimia ikään kuin kevennyksenä ja fyysiseen, lähes kaikille soveltuvaan toiminnallisuuteen painottuvana rastina teoriapainotteisten rastien välissä. Keilauksen idea toimintarastin toimintaympäristöksi syntyi sen tiedon pohjalta, että seminaarihotellin

lähetyillä sijaitseva keilahalli, joka sijaintinsa puolesta ja aikataulullisesti oli toimintapäivään sopiva. Rastille ei suunnittelun tässä vaiheessa haluttu asettaa sen suurempia tavoitteita kuin ryhmäytymisen vahvistaminen.

Hyvin nopeasti suunnittelun edetessä huomasimme, että tarvitsemme lisäresursseja toiminnallisen päivän toteutuksessa. Kolmen hengen opinnäytetyöryhmän voimin ei suunniteltua kokonaisuutta saisi vietyä tavoitteet huomioiden läpi. Tässä kohtaa opinnäytetyöryhmän sisällä heräsi ajatus säätiön mentorointiohjelmaan osallistuvien henkilöiden käytöstä toiminnallisen päivän toteutuksessa. Keskustelimme asiasta toimeksiantajan kanssa, joka totesi toimintapäivän toteutukseen osallistumisen tukevan myös mentorointiohjelman tavoitteita.

Säätiön mentorit ovat työntekijöitä, jotka ovat perehtyneet työyhteisössä tapahtuvaan perehdyttämiseen ja yhteisten toimintatapojen levittämiseen. Mentorit koulutautuvat aktiivisesti ja kehittävät omaa perehdytysosaamistaan. Mentoreilla on merkittävä rooli yhteisöllisyyden rakentajina säätiössä. (Kallunki 2015.)

Siinä vaiheessa kun rastien karkea sisältö ja tavoitteet olivat valmiina, opinnäytetyöryhmä järjesti yhteisen suunnittelupäivän säätiön mentoriryhmän kanssa 14.8.2015. Tavoitteena päivässä oli osallistaa heidät suunnitteluun ja jakaa vastuualueet toimintapäivän osalta. Yhteinen suunnittelupäivä aloitettiin opinnäytetyön sisällön ja tavoitteen avaamisella, jossa opinnäytetyöryhmän jäsenet kertoivat yhteisesti rastien suunnitellut tavoitteet ja teorian, johon suunnitelma pohjautuu. Opinnäytetyöryhmän valmistelemien toimintarastien sisältökuvausten ja teoriapohjien esittelyllä (Liite 1) mentoriryhmälle annettiin teoreettinen viitekehys ja tavoitteet päivän sisällöille. Toiminnan suunnittelussa käytettiin learning cafe -menetelmää, joka antoi mentoreille mahdollisuuden osallistua yhdessä toiminnan sisällön kokonaisvaltaiseen suunnitteluun sekä tutustumaan toiminnallisen päivän koko sisältöön.

Learning cafe on työskentelymenetelmä, jonka tarkoituksena on yhdessä oppiminen. Se tapahtuu dialogissa siten, että jokainen osallistuja saa

tuoda esiin omat ajatuksensa, mutta sen lisäksi reflektion kautta oleellista on ideoiden edelleen kehittäminen. Sen avulla voidaan jakaa kokemuksia ja uutta tietoa sekä ennen kaikkea luodaan yhteisiä näkemyksiä. Learning cafe -menetelmän avulla saadaan suurikin ryhmä toimimaan yhdessä sekä kehittämään ja kehittymään. (Lahtinen & Virtainlahti.)

Suunnittelu alkoi siten, että kaikkien rastien sisältökuvaus ja taustateoriat olivat levitettynä pöydille ja jokainen mentori sai tutustua rauhassa suunnitelmaan sekä kirjoittaa omia kommenttejaan ja heränneitä ajatuksia rastin sisältöön ja toteutukseen liittyen.

Tämän jälkeen mentorityöryhmä ja opinnäytetyöryhmä jaettiin työpareihin siten, että viidelle toimintarasteista tuli kaksi ohjaajaa ja yhdelle kolme. Yksi opinnäytetyöryhmän jäsenistä toimi koordinaattorina, tarkkailijana sekä päivän yhteenvetotilaisuuden kokoajana ja vastuuhenkilönä. Työpareittain annettiin mahdollisuus viedä toimintarastien suunnittelua oman näköiseksi luovaksi toiminnaksi. Yhteinen työskentely tuotti teorian mukaiset toimintarastit, joissa kaikissa näkyi toiminnallisuus ja osallistaminen. Ammattitaitoisen ja innostuneen työryhmän ideoinnin tuloksena jokaisen rastin toiminnaksi saatiin toteutukseltaan erilaiset menetelmät ja sisällöt, jotka esitellään tarkemmin luvussa 4.

3.2 Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän päätavoite

Työhyvinvointipäivän tavoitteena oli lisätä yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemusta koko työyhteisössä ja sen kautta tukea työhyvinvointia. Tärkeää oli huomioida työyhteisö yhteisöllisyyden periaatteiden mukaisesti sekä yksilöinä että yhteisöllisestä näkökulmasta. Lisäksi oleellista oli ottaa huomioon suunnittelussa ja toteutuksessa toimeksiantajan tavoitteet sekä opinnäytetyölle asetetut tavoitteet.

Toimeksiantajan työntekijät ovat taustoiltaan monialaisia ammattilaisia. Työhyvinvointipäivään osallistui henkilökuntaa organisaation kaikilta tasoilta, sekä johtoportaasta että ohjaustyötä tekevistä ammattilaisista. Monialainen koulutustausta sekä organisaation nuori ikä ovat

työhyvinvointiasioiden näkökulmasta mielenkiintoinen kokonaisuus. Toiminnan yhtenä lähtökohtana oli vahvistaa työyhteisössä osallisuuden kokemusta, koska sillä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille. Osallisuus on yhteisöön kuulumista ja kiinnittymistä, ja sen perustana toimii tunne jäsenyydestä sekä kuulumisesta yhteisöön (Nivala ym. 2013, 20). Osallisuuden lisäksi ryhmäytyminen ja tiimityöskentely olivat suunnittelussa huomioon otettavia tavoitteita.

Ruotsalaisen mukaan yhteinen ryhmänä työskentely on varsinaista tiimityötä vasta sitten, kun kaikki ryhmän jäsenet ovat ymmärtäneet tavoitteet, tehtävät, vastuut ja päämäärän. Myös organisaation tavoitteet on otettava huomioon. Tämä vaatii aikaa ja tilaa kaikissa työyhteisöissä. (Ruotsalainen 2009, 99.)

3.3 Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän muut tavoitteet

Sosiaalipedagoginen viitekehys oli toimeksiantajan määrittelemä lisätavoite työyhteisön työskentelylle ja sen käytäntöön viemisessä työkaluna käytettiin Madsenin kukkasmallia. Bent Madsenin malli tarjoaa sosiaalipedagogisen teorian jäsentämiseen havainnollistavan lähestymistavan (Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. 2005). Säätiössä on jo valmiiksi sosiaalipedagogisesti vahva työote, joten tavoitteena oli tehdä viitekehystä näkyväksi kaikille työyhteisön tasoille ja saada kaikki työntekijät tiedostamaan käytännön ja teorian yhteys. Toimeksiantajan tavoitteen mukaisesti sosiaalipedagoginen viitekehys oli huomioitava, joten se toimi osaltaan perustana myös koko toiminnallisen päivän suunnittelulle ja toteutukselle.

3.4 Työhyvinvointipäivän sisältö- ja menetelmävalinnat

Sosiaalipedagogisessa työskentelyssä itseilmaisun ja tarinankerronnan välineitä ovat mm. draama, kerronta, kirjoittaminen, video, kuvat sekä niiden yhdistelmät. Niiden avulla voidaan tehdä asioista näkyviä ja tämän jälkeen ne voidaan ottaa keskusteluun ja kehittää uusia yhteisiä näkökulmia. Ilmaisullisilla menetelmillä on mahdollista kertoa

kokemuksista, rakentaa yhteisöllisyyttä ja tunnistaa tunteita. Tällainen prosessi on vuorovaikutusta monipuolistava ja lisää itsetuntemusta sekä voimaantumisen tunnetta. (Ruusunen 2005, 54.)

Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa käytettiin erilaisia ilmaisullisia menetelmiä, joiden lähtökohdat nousivat toimeksiantajan toiveista, organisaation arvoista sekä opinnäytetyöryhmän opintojen synnyttämästä uudesta näkökulmasta. Lisäksi dialogisuus haluttiin huomioida toimintapäivän suunnittelussa ja toteutuksessa, sillä dialogisuus on sosiaalipedagogiikasta vahvasti nouseva vuorovaikutuksen muoto.

Dialogisuutta täytyy tietoisesti harjoitella antamalla siihen tilaa ja aikaa. Sen opetteluun on luotava organisoituja tilanteita, joissa tiimien ja erilaisten ammattiryhmien on mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista. Dialogisuuden harjoittelu synnyttää avointa vuorovaikutuskulttuuria ja sen synnyttäminen vaatii usein vanhoista toimintatavoista luopumista uudenlaisten asenteiden ja ajattelumallien mahdollistamiseksi. Se vaatii myös työyhteisön osallistumista, sitoutumista ja työtä. Dialogisuuden perusta on kuuntelemisessa, jolloin oleellista on aito läsnäolo, kiinnostus sekä paneutuminen puhujan tilanteeseen. Lisäksi se edellyttää tyhjää ja avointa mielentilaa sekä neutraalisuutta. (Manka ym. 2007, 16–17.)

Työyhteisön yhteisöllisyyttä vahvistettiin toimintapäivässä tiimityöskentelyn, ryhmäytymisen teorian ja osallisuuden kokemisen avulla. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista pohdittiin työn imu -käsitteen avulla, sosiaalipedagogiikkaa avattiin toimintapäivässä Madsenin kukkaseen perustuvalla työskentelyllä sekä huoneentaulutyöskentelyllä.

3.5 Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän arviointisuunnitelma

Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän arviointi päätettiin suorittaa määrällisenä tutkimuksena eli kysymällä päivään osallistuneiden arvioinnit toiminnallisen työhyvinvointipäivän toteutuksen onnistumisesta. Kyselyssä

päätettiin antaa mahdollisuus myös avointen vastausten antamiselle erityisesti tukemaan mahdollista jatkokehittämistä.

Koko toiminnallisesta päivästä päätettiin pyytää yleisarviointia kouluarvosanoin sekä avoimin palauttein. Lisäksi jokaisesta toimintarastista päätimme kysyä valinnan ajankohtaisuudesta, teeman esittelystä ja käsittelystä, palautekeskustelun eli purun merkityksellisyydestä sekä valitun teeman ja oman työn kohtaamisesta. Myös avoin palaute päätettiin mahdollistaa jokaisesta toimintarastista.

Toimeksiantajalta pyydettiin haastattelulla palaute opinnäytetyön toiminnallisen työhyvinvointipäivän onnistumisesta ja merkityksestä. Itsearviointi päätettiin tehdä heti toteutuspäivän jälkeen yhdessä keskustellen ja kirjaten.

4 YHTEISÖLLISEN TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN TOTEUTUS

Toiminnallinen työhyvinvointipäivä toteutettiin seminaarin toisena päivänä perjantaina 28.8.2015. Päivän pituus toteutui suunnitelman mukaisena eli työskentelyyn käytettiin yhteensä kahdeksan tuntia, sisältäen tunnin ruokailutauon.

Päivä alkoi yhteisellä kokoontumisella sekä alustuspuheenvuorolla päivän toiminnasta ja aikataulusta. Osallistujille kerrottiin päivän toiminnan olevan osa opinnäyteprosessia ja tässä yhteydessä esiteltiin opinnäytetyöryhmä ja mentorit sekä jaettiin osallistujat pienryhmiin. Toiminnalliseen päivään osallistuvat työntekijät oli jaettu etukäteen viiteen ryhmään sen mukaisesti, että kaikissa ryhmissä oli henkilöitä kaikilta organisaation tasoilta ja eri ammattiryhmistä. Neljässä ryhmässä oli kahdeksan henkilöä ja yhdessä ryhmässä seitsemän henkilöä. Ryhmäjaon oli toteuttanut toimeksiantajan edustaja.

Mentorit ja opinnäytetyöhön osallistuvat opiskelijat johdattivat ryhmät ennalta varattuihin pienryhmätiloihin toimintaympäristönä toimineen hotellin tiloissa sekä sen ulkopuolella. Kolme työskentelytiloista oli hotellin kokoustiloja, yksi hotellin sviitti, yksi rasti toteutettiin ulkona ja yksi lähistöllä sijaitsevalla keilahallilla. Toiminnallinen päivä koostui kuudesta rastista ja jokaiselle rastille oli varattu työskentelyaikaa 45 minuuttia erillisen rastikierto-ohjelman mukaisesti (Liite 2).

Seuraavaksi kuvaamme kaikkien kuuden toimintarastin toteutumista eli sisältöä, tavoitetta ja tarkoitusta suhteessa yhteisöllisen työhyvinvoinnin teemoihin.

4.1 Toimintarasti 1: Teemana sosiaalipedagogiikka

Toimintarastin päätavoitteena oli tutustuttaa työntekijät sosiaalipedagogiikan teoriaan ja esitellä säätiön sosiaalipedagoginen hanke. Tämän toimintarastin tavoite liittyi toimeksiantajan erityistoiveeseen.

Tarkoituksena rastilla oli osallistaa työyhteisö yhdessä kehittämään sosiaalipedagogisen työtteen mukainen HRAKS-kukka (Kuvio 2). Toimintarastin tärkeimmäksi tavoitteeksi asetettiin sosiaalipedagogiikan teorian ja käytännön yhteyden selkiyttäminen työyhteisössä sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksen vahvistuminen. Rastilla huomioitiin dialogisuus jakamalla pienryhmän jäsenet työskentelemään rastilla pareittain, jolloin hiljaisillekin yksilöille tarjoutui tilaisuus aktiivisempaan vuorovaikutukseen.

HRAKS-kukkaa työstettiin opinnäytetyöprosessin aikana alulle säätiön työntekijöistä muodostetussa sosiaalipedagogiikan pienryhmässä, jonka tehtävänä on perehdyttää muu henkilökunta sosiaalipedagogiikan teoriaan vuosien 2015 ja 2016 aikana. Säätiön oma sosiaalipedagogiikan pienryhmä oli nimennyt kukan terälehdille ja keskiosalle valmiit otsikoinnit, pohjautuen alkuperäiseen kukkaan Bent Madsenin kirjasta ”Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi” (Ranne ym. 2005).

Toimintarastin menetelmänä käytettiin learning cafe -tyyppistä työskentelyä, jossa ryhmä kiersi pareittain neljällä pisteellä pohtimassa annettua HRAKS-kukkaan liittyvää aihetta. Sosiaalipedagogisella rastilla oli tarkoitus osallistaa koko työyhteisö pohtimaan arjessa jo olemassa olevia sosiaalipedagogisia työotteita ja sen kautta synnyttää yhteinen käsitys työyhteisön sosiaalipedagogisesta työotteesta. HRAKS-kukka sisälsi neljä terälehteä ja kukan keskiosan. Kukan neljässä terälehdessä näkyvät sosiaalipedagogisen työskentelyn tärkeimmät elementit eli toiminta/asenne, kohtaaminen/ihmisyys, vuorovaikutus/yhteisöllisyys ja arviointi/tavoitteellisuus. Kukan terälehdet liittyvät kukan keskiosaan ja siitä muodostui sosiaalipedagoginen työote, jolla koko työyhteisö säätiössä työskentelee.

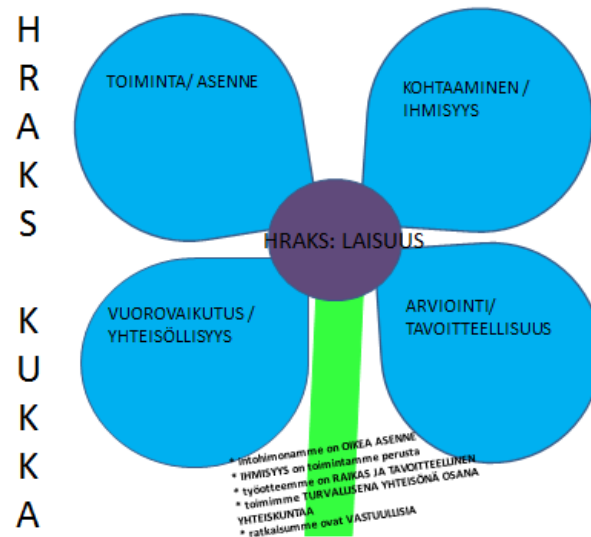
Rasti toteutettiin kokoustilassa, jossa tuolit oli aseteltu ympyrän muotoon siten, että jokaiselle osallistujalle ja rastin vetäjille oli oma tuoli. Lattialle oli levitettynä viisi vilttiä, joista neljä oli huoneen kulmissa ja viides tuoliympyrän keskellä. Neljällä viltillä oli otsikoinnit HRAKS-kukkasen

terälehtien mukaan ja niihin oli kirjoitettu aiheeseen johdattavia kysymyksiä. Jokainen pienryhmä johdateltiin aluksi luennon avulla sosiaalipedagogian teoriaan (Liite 3). Tämän jälkeen ryhmän jäsenet jaettiin pareittain pohtimaan jokaista terälehden aihetta ja nostamaan esille konkreettisia työtapoja ja asenteita, jotka osoittavat näkyväksi jo olemassa olevan sosiaalipedagogisen viitekehyksen työntekijöiden työotteissa. Työskentelyn lopuksi terälehdet yhdistettiin tuoliympyrän keskellä olleeseen vilttiin, kukan keskiosaan, jonka keskellä luki ”hrakslaisuus”. Viltit kuvasivat kukkaa ja terälehtien yhdistyminen kukan keskiosaan kuvasi sitä, miten kaikki käsitellyt aiheet muodostavat yhteisen sosiaalipedagogisen toiminta-asenteen (Kuva 1). Työskentelyn tuotoksena syntyi säätiön oma sosiaalipedagogiikan kukka, jonka varressa kulkevat säätiön toimintaa ohjaavat arvot. Yhteisenä tuotoksena syntynyt kukan keskiosa eli ”hrakslaisuus” (Kuvio 3) esiteltiin päivän yhteenvedossa. Toimintarastin lopuksi kaikille työntekijöille jaettiin sosiaalipedagogiikkaan liittyvä ajatus. Ajatukset olivat seuraavia: keskitythän huomioimaan, keskitythän kuuntelemaan, keskitythän olemaan läsnä, olethan kiinnostunut, tervehdithän, keskitythän hetkeen, löydäthän voimavarat, arvostathan ainutlaatuisuutta ja rohkaistethan eteenpäin.

Toimintarastin toteutuksessa otettiin huomioon yhteisöllisyys ja työhyvinvoinnin teema. Koko työyhteisön osallistaminen yhteisen sosiaalipedagogisen toimintamallin luomiseen vahvasti yhteisöllisyyttä ja tukee työhyvinvointia.

Toimintarastin *toteutuminen* oli onnistunut. Suunnittelussa rastille asetetut tavoitteet sekä toimeksiantajan tavoitteet toteutuivat. Sosiaalipedagogiikan taustateoria ja alustava suunnitelma toimintarastista antoivat pohjaa lopulliselle toteutukselle. Toteutuksessa onnistuttiin osallistamaan säätiön mentoreita ja tuottamaan yhteistyössä opinnäytetyöryhmän kanssa monipuolinen kokonaisuus.

Rastin toteutuksessa tarvittiin seuraavia välineitä: viisi valmiiksi otsikoitua A4-kokoista tehtävänanto lappua, tyhjää A4-paperia, kyniä, musiikkilaite, tietokone yhteenvedon tuottamiseksi, viisi vilttiä ja tikkarit.



KUVIO 2. HRAKS-kukka

HRAKS : LAISUUS

- Reflektiivisyys
- Dialogisuus
- Asiakkaan osallisuuden huomioiminen
- Yhteiskunnallinen kriittisyys
- Tavoitteellisuus
- Aktiivinen osallistuminen verkostotyöhön
- Tiimityöskentely -> auttaminen, luottamus
- Moniammatillisuus -> hyödyntäminen
- Turvalliset rajat ja raamit (arvot, lait, normit), vastuullisuus
- Näkyy yhteistyötahojen luottamuksena
- Herkkyys
- Innostuminen ja innostaminen
- Elinikäinen oppiminen
- Arkilähtöisyys

KUVIO 3. ”Hraksilaisuus”



KUVA 1. HRAKS-kukka pienryhmätyöskentelyn lopussa

4.2 Toimintarasti 2: Teemana työyhteisön arvot

Tätä toimintarastia varten hyödynsimme säätiön arvoja, joita ovat:

- *Ihmisyys* on toimintamme perusta
- Intohimonamme on oikea *asenne*
- Työotteemme on *raikas* ja *tavoitteellinen*
- Toimimme *turvallisena* osana yhteiskuntaa
- Ratkaisumme ovat *vastuullisia*

Toimintarastin tavoitteena oli muistuttaa työntekijöitä säätiön arvoista ja tehdä ne näkyväksi toiminnallisen menetelmän avulla. Toisena tärkeänä tavoitteena rastilla oli ryhmäytymisen tavoite. Osallistavalla ja luovalla valokuvauksen menetelmällä haluttiin antaa pienryhmälle mahdollisuus suunnitella ja toteuttaa annetusta arvosta yksittäinen pysäytyskuva (still-kuva). Tärkeimpänä tavoitteena rastilla oli ensisijaisesti tuoda esille yhteisten arvojen merkitystä omalle ja työyhteisön työskentelylle.

Toimintarastin menetelmänä käytettiin valokuvausta. Kuvarasti aloitettiin toimeksiantajan arvojen kertauksella ja pohtimalla seuraavia asioita; mikä on rastilla ryhmän rooli, mihin tämä työskentely johtaa ja miten se liittyy koko säätiön tekemiseen. Tämän jälkeen tavoitteena oli lisätä pienryhmässä rentoutta erilaisilla tunnetilaan ja tilanteeseen heittäytymiseen liittyvillä lämmittelevillä still-kuvilla. Näillä harjoituksilla pyrittiin vahvistamaan ryhmäytymistä, osallisuutta ja valmistelemaan itse toimintarastin tehtävää. Tämän jälkeen ryhmälle annettiin kaksi arvottua säätiön arvoa, joista ryhmän tuli työstää yksi kuvaava pysäytyskuva.

Toimintarastin tuotoksena syntyi valokuvia, jotka kuvasivat pienryhmien näkemyksiä säätiön arvoista (Kuvat 2–6). Valokuvat esiteltiin toiminnallisen päivän purkuosuudessa, jossa mentorit kertoivat lisäksi rastilla tehdyistä yhteisöllisyyteen liittyvistä huomioista.

Toimintarastin *tavoite* toteutui hyvin. Huolellinen perehtyminen säätiön arvoihin, arvoteoriaan sekä ryhmäytymisen teoriaan auttoivat opinnäytetyöryhmää perustelemaan mentoreille rastin tavoitteita ja merkitystä yhteisöllisen työhyvinvoinnin vahvistamiseksi. Mentoreiden

osallistaminen suunnittelun viimeistelyssä tuotti monipuolisen ja innostavan toimintarastin, jossa säätiön arvoja päästiin konkreettisesti käsittelemään ja toiminnallisesti tekemään näkyviksi.

Rastin toteutuksessa tarvittiin seuraavia välineitä; lippusiima, A4-arvotaulut, järjestelmäkamera, kello, ja musiikkisoitin.



KUVA 2. Still-kuva arvosta: Ihmisyys on toimintamme perusta



KUVA 3. Still-kuva arvosta: Intohimonamme on oikea asenne



KUVA 4. Still-kuva arvosta: Työtteemme on raikas ja tavoitteellinen



KUVA 5. Still-kuva arvosta: Toimimme turvallisena osana yhteiskuntaa



KUVA 6. Still-kuva arvosta: Ratkaisumme ovat vastuullisia

4.3 Toimintarasti 3: Asiakastilannesimulaatio

Tavoitteena rastilla oli vahvistaa yhteisiä työtapoja ja tehdä näkyväksi erilaisia hyviä toimintamalleja asiakastilanteissa. Tavoitteena oli myös

herätellä eri työntekijöiden erilaisista toimintamalleista yhteistä keskustelua ja yhteistä ymmärrystä.

Työskentely toteutettiin asettamalla pienryhmä kuviteltujen ja haastavien asiakastilanteiden äärelle, jotka ovat säätiön työntekijöille arjesta tuttuja. Ryhmä ohjattiin pohtimaan draaman keinoin hyviä käytäntöjä ja työotteita tilanteiden ratkaisemiseksi sekä vuorovaikutuksen merkitystä kohtaamisessa.

Toimintarastin menetelmänä käytettiin draamallista asiakastilannesimulaatioharjoitetta. Draaman keinoin toteutettu pienryhmätoiminta vahvistaa ryhmäytymistä ja ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, jotka tukevat opinnäytetyön kokonaistavoitteen saavuttamista eli työhyvinvoinnin vahvistumista.

Simulaatiossa on kyse oppimismenetelmästä ja toiminnasta, joka jäljittelee todellisuutta turvallisessa ympäristössä. Simulaation tarkoituksena on vahvistaa oppijan valmiuksia toimia opittujen taitojen mukaisesti todellisessa toimintaympäristössä. Simulaatioharjoitus voidaan jakaa vaiheisiin, joita ovat perehdytys ja valmistautuminen, simulointi sekä purkukeskustelu. (Suvimaa 2014, 4–5.)

Ryhmille oli valmisteltu mentoreiden toimesta kolme erilaista asiakastilannetta. Ensimmäisessä tilanteessa oli kyseessä ristiriita, joka oli syntynyt ohjaajien välille informaatiokatkoksesta johtuen ja siitä aiheutunut tulkinnallinen erimielisyys koskien asiakkaan poissaoloa. Toisessa tilanteessa haasteena oli passiivisen ja negatiivisen asiakkaan kohtaaminen ja kolmannessa tilanteessa syntyi epäselvyyttä asiakkaan mahdollisesta päihtymystilasta. Asiakastilannesimulaatioon oli varattu erilaista rekvisiittaa, kuten hattuja ja roolivaatteita asiakastilanteeseen eläytymisen helpottamiseksi.

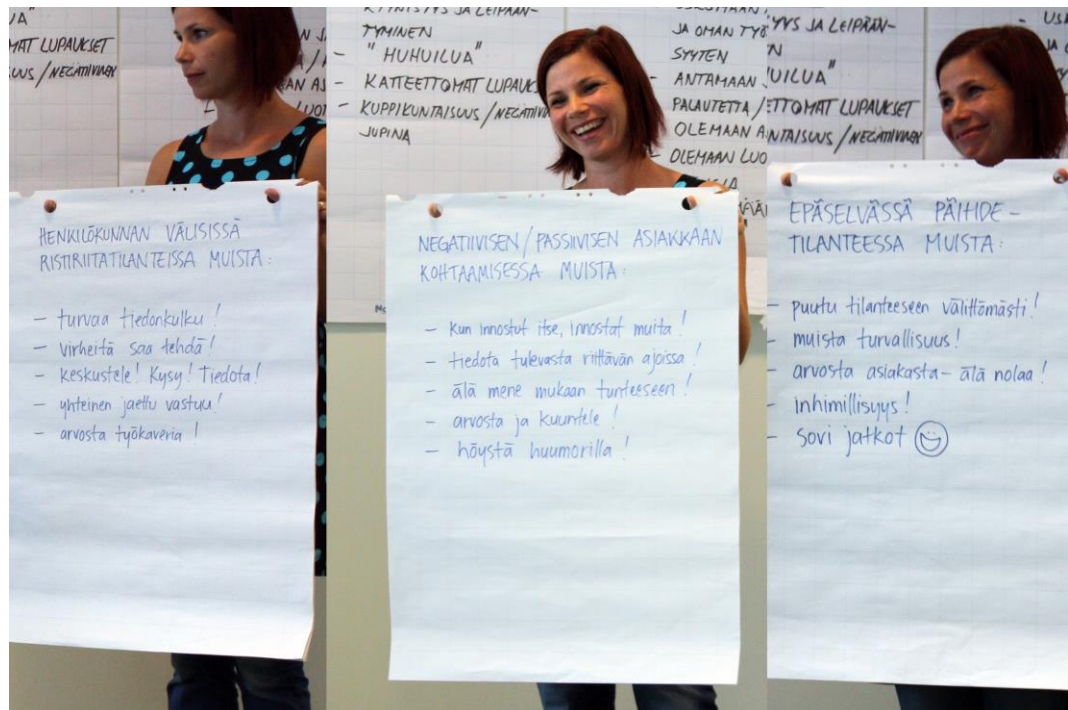
Ensin kolme ryhmän jäsentä näytteli annetun asiakastilanteen etenemisen ratkaisuun saakka, jonka aikana loput ryhmän jäsenet osallistuivat havainnoimaan näyteltyä tilannetta. Tämän jälkeen roolit vaihdettiin ja näyttelevät ryhmän jäsenet siirtyivät havainnoimaan ja havainnoijat

näyttelemään haastavaan asiakastilanteeseen päinvastaisen ratkaisun. Asiakastilannesimulaation tarkoituksena oli löytää epätydyttävä ja epäonnistunut lopputulos sekä myönteinen ja onnistunut lopputulos asiakkaan kohtaamisen kontekstissa.

Toimintarastin tuotoksena syntyi kirjallisia toimintaohjeita (Kuva 7) myönteisiin ja vahvoihin vuorovaikutustilanteisiin, joiden tulisi toteutua kaikessa kanssakäymisessä niin asiakastyössä, työyhteisössä kuin verkostossa.

Tavoitteen toteutuminen oli onnistunut. Opinnäytetyöryhmä tutustui huolellisesti asiakastilannesimulaation teoriaan sekä ryhmäytymisen teoriaan, joiden pohjalta mentorit perehdytettiin aiheeseen. Suunnittelussa osallistettiin rastilla vastuussa olevien mentoreiden vahvuuksia rastin sisällön yksityiskohtien suunnittelussa.

Rastin toteutuksessa tarvittiin seuraavia välineitä; sekalaista roolivaatetta ja muuta rekvisiittaa, fläppitaulupapereita ja tusseja.



KUVA 7. Toimintarastilla syntyneitä toimintaohjeita asiakastilanteisiin

4.4 Toimintarasti 4: Teemana hyvä työyhteisö

Toimintarastin tavoitteena oli löytää hyvän työyhteisön tunnusmerkit ja pohjana työskentelylle käytettiin säätiön jo olemassa olevia arvoja.

Tavoitteena oli osallistaa kaikki ryhmän jäsenet, jotta yhteisöllisyyden kokemus vahvistuisi. Tällöin koko työyhteisöllä on mahdollisuus olla osallisena yhteisten hyvien toimintatapojen synnyttämisessä ja sen kautta yhdessä luotujen toimintatapojen noudattaminen on helpompaa.

Toimintarastilla keskityttiin vuorovaikutuksen vahvistamiseen ja sen kautta aidon dialogisuuden syntymiseen.

Menetelmänä toimintarastilla käytettiin huoneentaulutyöskentelyä.

Huoneentaulun tekeminen on yksi tapa määrittää yhteisesti tärkeät asiat työyhteisössä. Huoneentaulun rakentamisen pohjana ovat aina työyhteisön yhteisesti sopimat arvot. Lisäksi voidaan pohtia, miten arvot näkyvät ja toimivat arjessa tai miltä ne vaikuttavat verrattuna yleisiin työelämän arvoihin. Huoneentaulun tarkoituksena on kertoa, miten työyhteisössä toimitaan niin, että työntekijöillä on hyvä olla ja se lisää työntekijöiden hyvinvointia. (Työelämä 2020.)

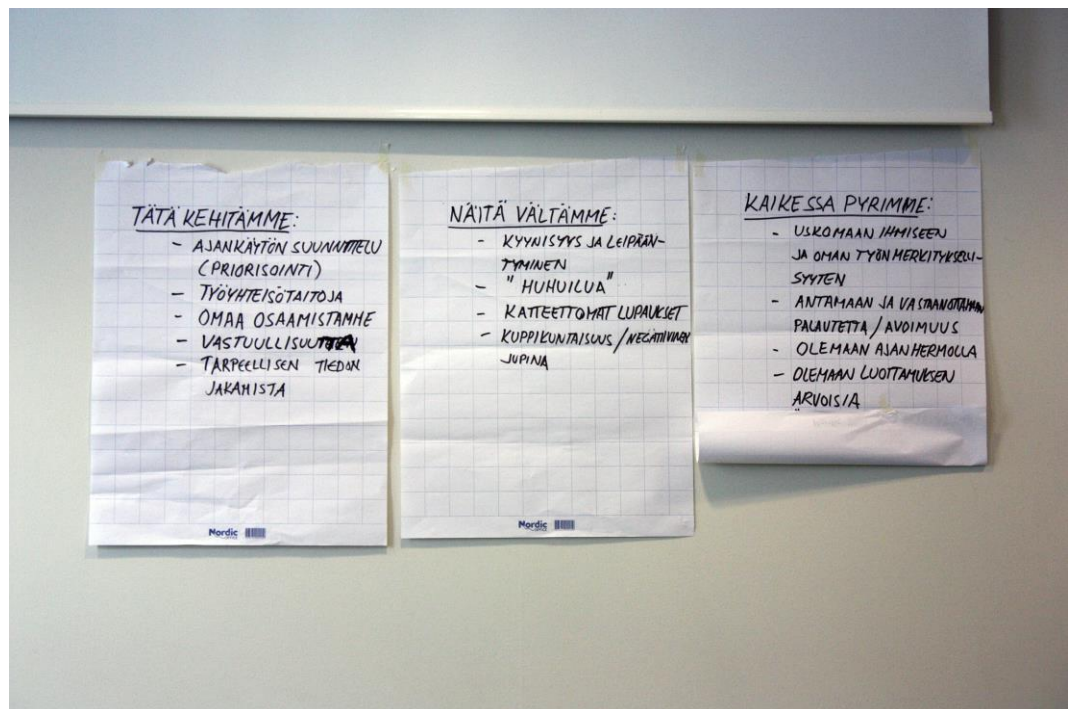
Aluksi ryhmät perehdyttiin arvoihin ja huoneentaulutyöskentelyn periaatteisiin. Tämän jälkeen ryhmien tuli kerätä paperille ajatuksia olemassa olevista säätiön hyvistä ja huonoista työhyvinvointiin vaikuttavista käytänteistä. Rastilla korostettiin intuition pohjalta syntyvää pohdiskelua, jossa oli lupa asettaa yhteisen tarkastelun alle kaikkia niitä käytäntöjä, joita arjessa koetaan. Lopuksi ryhmä tuotti niitä työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisääviä toimintatapoja, joiden toteuttamiseen yhdessä sitoudutaan. Toimintarastin vastuussa olevat mentorit kokosivat ryhmien tuotoksista yhteisen huoneentaulun.

Lopullisena tuotoksena (Kuva 8) syntyi säätiön työntekijöille yhteinen huoneentaulu, joka sisältää työyhteisössä tavoiteltavat toimintatavat, jotka vahvistavat työhyvinvointia.

Toimintarasti toteutui suunnitelman mukaisesti. Opinnäytetyöryhmän alustava rastisuunnittelu ja taustateoriaan perehtyminen oli riittävää.

Niiden avulla mentoreiden perehdyttäminen yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin teoriaan tukivat osaltaan rastin tavoitteiden hahmottamista toimeksiantajan sekä opinnäytetyön näkökulmasta. Mentoreiden osallistaminen rastin suunnittelussa oli onnistunutta, sillä sen avulla rastisisältöön saatiin hyödynnettyä mentoreiden vahvuuksia, vankkaa ammattitaitoa ja työyhteisötuntemusta.

Rastin toteutuksessa tarvittiin seuraavia välineitä; säätiön arvot, paperia, kyniä, fläppitaulupaperia.



KUVA 8. Yhteisesti tuotetun huoneentaulun sisältö

4.5 Toimintarasti 5: Teemana työn imu

Tavoitteena tällä toimintarastilla oli lisätä työntekijöiden tietoa työhyvinvoinnin teoreettisesta viitekehyksestä, työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä omasta vastuusta työhyvinvoinnin vahvistamisessa.

Tätä toimintarastia varten työntekijöille annettiin ennakotehtävänä täytettäväksi TTL:n Työn imu -testi viikkoa ennen toiminnallista päivää (Työterveyslaitos 2014b). Ennakotehtävä auttoi työntekijöitä

orientoitumaan aiheeseen ja saamaan käsityksen omasta työn imunsa tasosta. Toimintarasti aloitettiin teorialuennolla, jonka jälkeen keskusteltiin työn imu -testien herättämistä ajatuksista. Pienryhmässä ei keskusteltu henkilökohtaisista tuloksista vaan aiheita käsiteltiin yleisellä tasolla.

Menetelmänä toimintarastilla käytettiin luentotyyppistä tietoisuutta (Liite 4) aiheesta sekä sen jälkeen toiminnallista yhteisen ”työn imu -verkon” rakentamista. Toiminnallisessa osuudessa mukailtiin Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen malliin perustuen tehtävää 11:sta työn imua lisäävästä tekijästä. Hakasen määrittämät tekijät ovat ihastelu, intohimo, inhimillisyys, ilo, imu, ihmettely, itsearvostus, itsereflektio, inspiraatio, innovointi ja isottaminen, jolla tarkoitetaan työkaverin arvostuksen nostattamista ja uurastuksen tunnustamista (Hakaniemi 2011, 141). Ryhmä keskusteli aluksi niistä edellä mainituista ominaisuuksista, jotka he kokivat tyypillisiksi säätiön työyhteisössä ja miten ne näkyvät arjessa. Tämän jälkeen ryhmän tuli valita ne kolme ominaisuutta, jotka heidän mielestään lisäävät eniten työhyvinvointia ja joita tulevaisuudessa halutaan vahvistaa. Näitä kolmea ominaisuutta käytettiin verkon rakentamisessa siten, että kullekin ominaisuudelle oli ennalta valittu tietyn värinen matonkude. Kolmella ominaisuudella eli värillä ryhmä sai yhteistyössä kutoa matonkuteista omannäköisensä työn imu-verkon, joka väreillään kertoi kehitettävistä ominaisuuksista (Kuva 9).

Tuotos esiteltiin toimintapäivän yhteisessä purkuosuudessa, jossa ryhmien työstämät verkot punottiin yhdessä yhteen. Toimintarastin tuotoksena muodostui työyhteisön yhteinen työn imu – verkko, jonka värit kuvasivat tärkeimpiä työn imua lisääviä tekijöitä.

Toimintarastin suunnitteluun liittyvän tavoitteen toteutuminen oli työn imu rastilla onnistunut. Opinnäytetyöryhmän vahva perehtyneisyys työhyvinvoinnin teoriaan ja sitä kautta työn imu – käsitteeseen auttoivat rastin sisällön suunnittelussa ja mentoreiden perehdyttämisessä aiheeseen. Mentoreiden osallistaminen rastisisällön viimeistelyyn toi rastin sisällön suunnitteluun uudenlaisia ja monipuolisia ulottuvuuksia. Lopputuloksena suunnittelussa oli toimeksiantajan ja opinnäytetyöryhmän

tavoitteita tukevaa sekä työhyvinvointia vahvistavaa sisältöä työn imun toimintarastille.

Rastin toteutuksessa tarvittiin seuraavia välineitä: 11 eri väristä matonkuderullaa, sakset, tietokone ja videotykki teoriaesitystä varten.



KUVA 9. Yhteistä ”työn imu” -verkkoa kokoamassa

4.6 Toimintarasti 6: Yhteistyö ja ryhmätoiminta

Toimintarastin tavoitteena oli ryhmätyötaitojen lisääminen. Lisäksi toiminnallisuuden avulla pienryhmä haki vuorovaikutuksen vahvistamista, hiljaisen tiedon siirtämistä, kannustamista ja yhteisen tavoitteen tiedostamista sekä siihen sitoutumista. Toimintarasti oli tarkoitettu kevennykseksi ja ryhmäytymisen vahvistamiseksi asiapitoisempien rastien ohelle.

Menetelmänä käytettiin leikkimielistä joukkuekilpailua. Toimintarasti toteutettiin keilahallilla, jossa ryhmälle pidettiin alustus ryhmäytymisen ja tiimityön teoriasta. Tämän jälkeen ryhmä sai tehtäväkseen laatia tavoitesopimuksen, joka piti pitää sisällään ryhmän päällikön valinnan, sekä henkilökohtaisen että ryhmän yhteisen tavoitteen asettamisen

tavoiteltavasta keilaustuloksesta. Ryhmä pyrki rastilla keilaamalla saavuttamaan yhteisen asetetun tavoitteen (Kuva 10). Rastilla ryhmä pohti lisäksi yhteisiä keinoja asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Ryhmän päällikön tehtävänä oli osallistua ryhmän toimintaan ja havainnoida ryhmää rastilla.

Tuotoksena rastilta syntyi videoitu ryhmän oma kannustushuuto sekä ryhmän pohdinta suorituksesta päällikön johdolla. Pohdinnassa ryhmä käy läpi tavoitesopimuksessa asettamansa tavoitteet sekä kommentit keinoista, joilla tavoitteisiin päästiin tai ei päästy. Videoidut tuotokset esitettiin yhteisessä toimintapäivän purkuosuudessa. Tavoitteeseen pääsy oli rastilla sivuseikka. Pääasia oli ryhmän kommunikointi, hiljaisen tiedon siirtäminen, kannustaminen ja yhteisen tavoitteen tiedostaminen sekä siihen sitoutuminen. Nämä ovat elementtejä, jotka vahvistavat ryhmäytymistä, tiimityötaitoja ja jotka kannustavat osallisuuteen.

Toimintarasti onnistui pääosin suunnitelman mukaisesti. Alustavissa suunnitelmissa rasti oli ajateltu joukkuekilpailuksi, jossa pienryhmät kilpailisivat toisiaan vastaan. Rasti oli suunniteltu alusta saakka kevennykseksi päivän muiden rastien joukkoon. Rastin teoreettisena viitekehiksenä oli ryhmäytymisen teoria, jonka avulla opinnäytetyöryhmä perehdytti mentorit suunnitteluun.

Rastin toteutuksessa tarvittiin seuraavia välineitä: iPad, Apple TV, Hdmi piuha, vga piuha + adapteri tykkiin, videotykki, kyniä, sopimuspaperit.



KUVA 10. Yhteistoimintaa keilailun merkeissä

5 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN ARVIOINTI

Työhyvinvointipäivän arviointi suoritettiin laatimamme arviointisuunnitelman pohjalta. Itsearviointi tehtiin opinnäytetyöryhmässä keskustellen ja kirjaten, osallistujilta arviointi pyydettiin sähköisesti Webropol-kyselylomakkeella ja toimeksiantajan arviointi saatiin haastattelemalla toimeksiantajan edustajaa.

5.1 Itsearviointi

Itsearviointia suoritettiin opinnäytetyöryhmässä heti toiminnallisen päivän jälkeen sekä jälkeinpäin yhdessä refleктоimalla. Opinnäytetyöntekijöiden itsearvioinnin tulokset voidaan jakaa kolmeen osaan.

Ensimmäiseksi itsearvioimme yleisestä onnistumisesta tuntui toteutuksen jälkeen hyvältä. Päivä oli täynnä iloisia ja aktiivisia osallistujia ja monipuolisia sekä osin syviäkin keskusteluita. Päivän aikana opinnäytetyöryhmälle annettu palaute oli yksinomaan positiivista ja korosti toiminnallisten menetelmien onnistumista ja rastisisältöjen mielekkyyttä. Koemme, että tältä osin pääsimme tavoitteeseemme.

Toisena itsearvioimme valmistelutyötämme, rastien toteutuksen onnistumista ja aikataulutuksia. Arvioimme, että valmistelutyö oli ollut riittävää ja mentoreiden mukaan ottaminen toteutukseen kriittisen tärkeää. Mentorit toivat toteutukseen omat henkilökohtaiset taitonsa ja osaamisensa sekä työyhteisötuntemuksensa, mikä todella edesauttoi toiminnallisen päivän hyvää toteutumista.

Sosiaalipedagogiikan rastilla toimeksiantajan tavoitteena oli luoda koko työyhteisölle kosketuspintaa sosiaalipedagogiikkakäsitteeseen. Arvioimme, että toimintarastilla toteutetun kukkasmallin avulla onnistuttiin todentamaan työntekijöille työyhteisössä jo olemassa oleva sosiaalipedagoginen työote ja sen yhteys teoriaan. Itsearvioimme mukaan toiminta vastasi toimeksiantajan ja työhyvinvointipäivälle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja mallin avulla on säätiössä mahdollisuus jatkaa sosiaalipedagogiikka-aiheen jatkotyöskentelyä. Mielestämme

sosiaalipedagogiikan rasti tuki yhteisöllisen työhyvinvoinnin vahvistumista työyhteisössä.

Työyhteisön arvot rasti onnistui itsearviomme mukaan pääosin suunnitelman mukaisesti. Toimintarasti oli suunniteltu toteutettavaksi ulkona, mutta sää oli toiminnallisena hyvinvointipäivänä sateinen. Huolimatta huonosta säästä, toimintarasti saatiin toteutettua onnistuneesti osittain sisä- ja ulkotiloissa. Itsearviomme mukaan toimintarastilla kaikki työyhteisön jäsenet saatiin osallistettua ja motivoitua toimintaan. Säätiön arvot onnistuttiin mielestämme valokuvaamaan monipuolisesti ja kuville tulee jatkokäyttöä myös arjessa säätiön yhteisissä työtiloissa. Arviomme mukaan toiminta vastasi hyvin toimeksiantajan ja työhyvinvointipäivän tavoitteisiin ja vahvisti osaltaan yhteisöllistä työhyvinvointia.

Asiakastilannesimulaatio rastilla onnistuttiin mielestämme osallistamaan kaikki pienryhmien jäsenet esiintymään ja pohtimaan monipuolisesti esityksistä nousseita ajatuksia. Itsearviomme mukaan toimintarastilla täyttyi hyvin opinnäytetyöryhmän ja toimeksiantajan asettamat tavoitteet yhteisöllisyyden vahvistamisesta, osallisuuden kokemuksesta ja lisäksi hyvien vuorovaikutustaitojen pohdinnasta. Hyvä vuorovaikutus on edellytys yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin kokemukselle, jotka olivat työhyvinvointipäivän tavoitteena.

Hyvä työyhteisö rasti oli itsearviomme mukaan onnistunut niin opinnäytetyön kuin toimeksiantajan näkökulmasta. Pienryhmissä syntyi mielestämme hyvän vuorovaikutuksen kautta monipuolista keskustelua säätiössä olemassa olevista toimintatavoista sekä siitä, mitä tavoitteita vuorovaikutukselle ja kohtaamisille voitaisiin yhteisesti asettaa. Palautteen mukaan istumajärjestys rastilla saattoi luoda haasteita pienryhmien vuorovaikutukselle. Ryhmän jäsenet eivät nähneet kunnolla toisiaan istumajärjestyksestä johtuen, joka osaltaan saattoi tuoda haasteita hyvälle vuorovaikutukselle ja dialogisuuden syntymiselle. Itsearviomme mukaan toiminta kokonaisuudessaan vahvisti osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteen kautta työhyvinvointia.

Työn imu rasti oli itsearviomme mukaan onnistunut, sillä toiminta vahvisti ryhmäytymistä ja vahvisti tietopohjaa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä jokaisen yksilön omasta vastuusta työhyvinvoinnin kontekstissa. Toimintarastilla onnistuttiin arviomme mukaan vahvistamaan osaltaan pienryhmien vuorovaikutusta ja ryhmäläisten osallisuutta. Kokonaisuudessaan rastin tavoite vastasi arviomme mukaan hyvin päivän kokonaistavoitetta eli yhteisöllisen työhyvinvoinnin vahvistumista.

Yhteistyö ja ryhmätoimintarasti oli itsearviomme mukaan pääosin onnistunut. Viimetippaan tulleet aikataulumuutokset aiheuttivat toimintarastilla päällekkäisyyttä pienryhmien toiminnassa. Arviomme mukaan tilanne oli rastin vetäjille sekä ryhmäläisille sen vuoksi sekava. Huolimatta sekaannuksesta ja viimehetken muutoksista, toimintarasti vahvisti itsearviomme mukaan osallisuutta, ryhmäytymistä ja sen kautta tuki osaltaan toiminnallisen päivän kokonaistavoitetta eli yhteisöllisen työhyvinvoinnin vahvistamista

Kolmanneksi arvioimme dokumentointiamme päivästä sekä toiminnallisen päivän yhteisen purun onnistumista. Yksi opinnäytetyöntekijäryhmämme jäsen kiersi kaikki toimintarastit päivän aikana ja havainnoi toimintaa aktiivisesti. Lisäksi jokaiselta toimintarastilta saatiin rastin lopputuotos. Toimintarastien yhteydessä oli ohjeistettu purkamaan lopuksi ryhmittäin kevyesti kokemuksia ja yhteiseen purkutilaisuuteen oli varauduttu toimintarastikohtaisin koostein. Purun aikataulu heitti ja tilanteeseen tuli kiireen tuntua. Kaikkien toimintarastien koosteet saatiin kuitenkin käytyä läpi, mutta keskustelulle ei juurikaan jäänyt aikaa. Oman arviomme mukaan tämä osuus ei onnistunut täysin.

5.2 Osallistujien palaute työhyvinvointipäivästä

Osallistujien palaute kerättiin sähköisellä vakioituilla Webropol-kyselyllä (Liite 3). Kysely lähetettiin sähköpostin kautta kaikille seminaarin 51 osallistujalle. Seminaarin kokonaisosallistujamäärä oli 54, mutta siinä luvussa on mukana myös opinnäytetyöntekijät (3).

Vastauksia saimme 49 osallistujalta eli vastausprosentiksi muodostui 96 %, jota pidämme erittäin hyvänä. Huomioitavaa on, että kysely toteutettiin osana toimeksiantajan henkilöstöseminaaripalautetta, joka arviomme mukaan vaikutti osaltaan hyvään vastausprosenttiin. Liitteenä 3 olevassa kyselylomakkeessa on nähtävissä myös toimeksiantajaorganisaation omat kysymykset seminaarista. Näiden osioiden vastauksia emme ole käsitelleet.

Kysyimme ensin yleisen kokonaispalautteen yhteisöllisen työhyvinvointipäivän toteutuksesta kaikilta päivään osallistuneilta. Vastausasteikkona oli Likertin 5-portainen asteikko, jossa vaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Likertin asteikolla mitataan asenteita väitteiden kautta eli vastaajien ”samanmielisyyttä” esitetystä väitteestä (KvantiMOTV 2003). Vastausta oli mahdollisuus lisäksi täydentää avoimella kommentilla.

Kiinnostuksemme yleisessä palautteessa kohdistui teeman valinnan ajankohtaisuuteen, teeman esittelyn kattavuuteen, teeman käsittelyn monipuolisuuteen, teeman palautekeskustelun hedelmällisyyteen sekä työntekijöiden kokemukseen siitä, miten teema tuki heitä oman työnsä näkökulmista.

Seuraavana esittelemme osallistujapalautteet yhteisöllisestä työhyvinvointipäivästä.

TAULUKKO 1. Yleinen palaute työhyvinvointipäivästä

	täysin eri mieltä	jokseen kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Teeman valinta oli ajankohtainen	1	0	0	9	39	49	4,73
Teeman esittely oli kattava	1	0	2	19	27	49	4,45
Teeman käsittely oli monipuolinen	1	0	2	14	32	49	4,55
Teeman purku eli palautekeskustelu oli hedelmällinen	0	3	4	18	24	49	4,29
Teema tuki minua omassa työssäni	1	1	5	16	26	49	4,33
Yhteensä	4	4	13	76	148	245	4,47

Yleinen palaute seminaariohjelmasta (Yhteisöllinen työhyvinvointi, taulukko 1). Vastaajien määrä oli 49 henkilöä (98 %, N=51).

Teeman valinnan ajankohtaiseksi arvioi (jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä) yhteensä 98 % vastaajista, teeman esittelyn arvioi kattavaksi ja teeman käsittelyn monipuoliseksi (jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä) 94 % vastaajista. 86 % vastaajista arvioi teeman purun hedelmälliseksi ja teeman omaa työtä tukevaksi (jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä). Palautekeskustelun ja toimintarastien omaan työhön liittyvien rajapintojen löytämisen kanssa olisimme voineet onnistua vieläkin paremmin ja tätä analysoidessamme totesimme, että ennakkoperehdytys ja toisaalta päivän yhteinen purku olisivat voineet olla ainakin ajallisesti hieman pidempiä ja purkutavat toteutustamme monipuolisempia.

Kiva tapa tehdä yhdessä ja ryhmät oli hyvin sekoitettu eri pisteiden työntekijöistä (Avoin palaute).

Todella hyvä sisältö istuskelun sijaan. Istuskelusisällötkin olivat sopivan ytimekkäitä. Jalat pysyivät tukevasti maassa runsaiden ruokatarjoamisten ansiosta (Avoin palaute).

Kiitos! Sain taas eväitä/vahvistusta omaan arjen ohjaamistyöhön ja näin selkeämmin oman työn merkityksen kokonaisuudessa (Avoin palaute).

Hyvä päivä. Aikaa enemmän purulle ja keskustelulle. (Avoin palaute.)

Tärkeitä asioita ja hyvin toteutettu (Avoin palaute).

Ehkä enemmän olisi voinut olla aikaa aina purkuun. Syntyy niin hedelmällisiä keskusteluja (Avoin palaute).

Yleisen palautteen lisäksi pyysimme palautteen jokaisesta toimintarastista erikseen. Näihin kysymyksiin emme pyytäneet työyhteisön mentoreiden vastauksia, koska he osallistuivat itse toimintarastien toteutukseen eivätkä päässeet osallistumaan kaikille toimintarasteille siksi itse. Mentoreita oli käytössämme yhteensä 10 henkeä, joten odotettu vastaajamäärä eli otos oli 39 henkeä. Kysymyksiin saattoi kuitenkin jättää vastaamatta ja puuttuvia vastauksia oli toimintarasteilla 1-2 kappaletta.

Vastausasteikkona oli edelleen Likert 5-asteikko, jossa vaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Lisäksi joka rastilta sai antaa myös avoimen palautteen.

Kiinnostuksemme toimintarastikohtaisessa palautteessa kohdistui teeman teoria-alustuksen kattavuuteen ja mielenkiintoisuuteen, työskentelytapaan, toimintarastin tilan soveltuvuuteen, toimintarastin vetäjien innostuneisuuteen, teeman merkityksellisyyteen osallistujalle itselleen sekä teeman hyödynnettävyyteen omassa työssä. Sosiaalipedagogiikan esittelyyn keskittyvän toimintarastin osalta kysyimme myös teoria-alustuksen vaikuttavuudesta.

Kokonaisuutena palaute oli todella hyvää ja toimintarastikohtaisten arvioiden osalta erot eri kohdissa ovat osin hyvin pieniä.

TAULUKKO 2. Palaute toimintarastista teemana sosiaalipedagogiikka

	täysin eri mieltä	jokseen kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Teoria-alustus oli kattava	1	1	4	11	19	36	4,28
Teoria-alustus oli mielenkiintoinen	2	1	2	14	17	36	4,19
Teoria-alustus lisäsi tietoisuuttani sosiaalipedagogiikasta	0	2	2	17	15	36	4,25
Työskentelytapa oli hyvä	0	3	2	11	20	36	4,33
Toimintarastin tila oli soveltuva	0	5	4	12	15	36	4,03
Toimintarastin vetäjät olivat innostuneita aiheestaan	1	0	1	9	25	36	4,58
Koin teeman itselleni merkitykselliseksi	1	1	2	15	17	36	4,28
Vien toimintarastilta jotain omaan työhöni	1	2	4	15	14	36	4,08
Yhteensä	6	15	21	104	142	288	4,25

Toisena kysyttiin toimintarastista, jonka teemana oli sosiaalipedagogiikka (taulukko 3). Vastaajien määrä oli 36 henkilöä (92 %, N=39).

Eniten jokseenkin- ja täysin samaa mieltä vastauksia saatiin toimintarastin vetäjien innostuksesta. Eniten jokseenkin- ja täysin eri mieltä oltiin toimintarastin tilasta. Avoimet palautteet täydensivät tässäkin kohdassa palautetta.

Työskentelytapa oli hyvä. Rastien otsikot olivat niin kovasti lähellä toisiaan, että oli todellakin vaikeaa löytää jo kolmannella rastilla uutta sanottavaa. (Avoin palaute.)

Teoriaosuus oli avaava, ja parityö oli helppoa. Ryhmätöiden avaamiseen ei jäänyt riittävästi seminaarissa aikaa. (Avoin palaute.)

Johtuiko aamu-unisuudesta vai mistä, mutta tuntui ettei oikein tiennyt mitä tehtävässä haettiin. (Avoin palaute.)

Mukavat työskentelymenetelmät (Avoin palaute.)

Tuli iltasatumainen tunnelma, aihe tuttua jokaiselle tällä alalla työskentelevälle. Tuli olo niin kuin oltaisiin 17v. joille kerrotaan mitä on sosiaalipedagogiikka. (Avoin palaute.)

Sosiaalipedagogiikan esittely oli toimeksiantajan tavoitteena osana työhyvinvointipäivää. Osa osallistujista ei varmastikaan pystynyt helposti yhdistämään toteutusta osaksi kokonaisuutta. Lisäksi toimintarastien kiertojärjestys aiheutti sen, että yksi ryhmä osallistui perättäin kolmeen teoriapainotteiseen rastitoteutukseen ja se saattoi vaikuttaa intensiivisen osallistumisen herpaantumiseen.

TAULUKKO 3. Palaute toimintarastista teemana arvot

	täysin eri mieltä	jokseen kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen kin samaa samaa mieltä	täysin samaa samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Teoria-alustus oli kattava	0	2	3	17	14	36	4,19
Teoria-alustus oli mielenkiintoinen	1	0	3	13	19	36	4,36
Työskentelytapa oli hyvä	1	0	1	6	28	36	4,67
Toimintarastin tila oli soveltuva	0	2	4	6	24	36	4,44
Toimintarastin vetäjät olivat innostuneita aiheestaan	1	0	1	9	25	36	4,58
Koin teeman itselleni merkitykselliseksi	0	2	1	10	23	36	4,5
Vien toimintarastilta jotain omaan työhöni	1	3	4	14	14	36	4,03
Yhteensä	4	9	17	75	147	252	4,4

Kolmantena kysyttiin toimintarastista, jonka teemana olivat toimeksiantajan arvot (taulukko 4). Vastaaajien määrä oli 36 henkilöä (92 %, N=39).

Eniten jokseenkin- ja täysin samaa mieltä vastauksia saatiin työskentelytavasta ja toimintarastin vetäjien innostuksesta. Eniten jokseenkin- ja täysin eri mieltä oltiin omaan työhön hyödynnettävyydestä. Avoimet palautteet tältä toimintarastilta olivat rohkaisevia.

Tosi hieno rasti, tekijöillä asenne kohdillaan (Avoin palaute).

Arvojen lisäksi yhteisöllisyys korostui tällä rastilla (Avoin palaute).

Hauska ja erilainen tapa työstää tempaa mukaan, ja tuo asiaa konkretiaan :) (Avoin palaute.)

Tämä oli hyvä rasti. Non-formaalia oppimista, tosi jees. Jotenkin jäi vaan sellainen olo, että heti kun porukka saatiin vapautumaan ja kone käyntiin, niin oli aika ummessa ja siirtyminen seuraavaan edessä. Eli olisi mielestäni tuottanut vieläkin parempia tuloksia, mikäli aikaa olisi ollut runsaammin. (Avoin palaute.)

Vetäjät toimivat luontevasti ja pisteellä oli mukava ilmapiiri (Avoin palaute).

Valokuvaus oli uusi ja mielenkiintoinen työskentelytapa (Avoin palaute).

TAULUKKO 4. Palaute toimintarastista teemana asiakastilannestimulaatio

	täysin eri mieltä	jokseen kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Teoria-alustus oli kattava	0	2	3	15	17	37	4,27
Teoria-alustus oli mielenkiintoinen	0	2	0	19	16	37	4,32
Työskentelytapa oli hyvä	0	2	4	14	17	37	4,24
Toimintarastin tila oli soveltuva	0	5	6	13	13	37	3,92
Toimintarastin vetäjät olivat innostuneita aiheestaan	0	2	3	9	23	37	4,43
Koin teeman itselleni merkitykselliseksi	0	1	4	14	18	37	4,32
Vien toimintarastilta jotain omaan työhöni	0	1	4	19	13	37	4,19
Yhteensä	0	15	24	103	117	259	4,24

Kuudentenä kysyttiin toimintarastista, jonka teemana oli asiakastilannesimulaatio (taulukko 6). Vastaajien määrä oli 37 henkilöä (95 %, N=39).

Eniten jokseenkin- ja täysin samaa mieltä vastauksia saatiin toimintarastin vetäjien innostuksesta. Eniten jokseenkin- ja täysin eri mieltä oltiin toimintarastin tilan soveltuvuudesta.

Asiakkaan osaan asettuminen ja hänen tuntemuksiinsa paneutuminen oli erittäin hyvä (Avoin palaute).

Tämä rasti oli minulle ehkä se vieraimman tuntuinen. Mielenkiintoinen kyllä, mutta käsiteltävät tilanteet tuntuivat vähän kököiltä. Vetäjät olivat innostuneita ja saivat vedettyä ryhmän hyvin mukaan. (Avoin palaute.)

Stimulaatio opettaa erittäin hyvin: "pakko" samaistua eri tilanteissa olevien henkilöiden saappaisiin :) (Avoin palaute.)

Erittäin hyvä rasti. Paljon hyvää keskustelua työssä käytössä olevista käytännöistä. Tila valittu hyvin, pieni ja intiimi tila ve turhan jännityksen, vaikka joutuikin "esiintymään". Aikaa olisi voinut olla enemmän. (Avoin palaute.)

Aika käsitellä asiaa oli kovin lyhyt. Kuitenkin tilanteita jotka olisi hyvä purkaa ja käydä läpi. Ja vaihtaa tietouutta toimintamalleista. (Avoin palaute.)

TAULUKKO 5. Palaute toimintarastista hyvä työyhteisö

	täysin eri mieltä	jokseen kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Teoria-alustus oli kattava	1	0	2	17	17	37	4,32
Teoria-alustus oli mielenkiintoinen	0	0	3	22	12	37	4,24
Työskentelytapa oli hyvä	0	1	5	18	13	37	4,16
Toimintarastin tila oli soveltuva	0	1	2	16	18	37	4,38
Toimintarastin vetäjät olivat innostuneita aiheestaan	0	2	4	14	17	37	4,24
Koin teeman itselleni merkitykselliseksi	0	2	1	10	24	37	4,51
Vien toimintarastilta jotain omaan työhöni	0	2	7	15	13	37	4,05
Yhteensä	1	8	24	112	114	259	4,27

Seitsemäntenä ja viimeisenä kysyttiin toimintarastista, jonka teemana oli hyvä työyhteisö (taulukko 7). Vastaajien määrä oli 37 henkilöä (95 %, N=39).

Eniten jokseenkin- ja täysin samaa mieltä vastauksia saatiin toimintarastin merkityksestä omalle itselle. Eniten jokseenkin- ja täysin eri mieltä oltiin teeman hyödyllisyydestä omaan työhön.

Olin ehkä itse hieman uupunut tällä rastilla, mutta keskustelu oli mielenkiintoista ja työyhteisöä käsiteltiin monipuolisesti (Avoin palaute).

Yhteenveto seminaarin lopussa hyvä, olisi ehkä vielä enemmän tarvinnut käytäntöön vientiä. Keinoja toimia jatkossa. (Avoin palaute.)

Tämä oli aika lailla ryhmävetoinen rasti. Toki keskustelua ohjattiin, mutta ei mielestäni tarpeeksi. Toimintarastin tila oli ihan OK, mutta tällaisessa keskusteleavassa työtavassa mielestäni kaikkien tulisi istua niin että näkevät toisensa (esim ympyrässä). (Avoin palaute.)

Ainut rasti jossa tuntui että ei kerinnyt keskustelemaan aiheista kunnolla, kun olisi vaan pitänyt kokoajan suoltaa tekstiä taululle. Yksilötehtävänä aika olisi ollut riittävä mutta usean eri ihmisen mielipiteet ja tulkinnan varat hidastivat työskentelyä. (Avoin palaute.)

Ohjaajat tiesivät ja olivat sisäistäneet aiheen (Avoin palaute).

TAULUKKO 6. Palaute toimintarastista teemana työn imu

	täysin eri mieltä	jokseen kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Teoria-alustus oli kattava	0	2	3	15	17	37	4,27
Teoria-alustus oli mielenkiintoinen	0	2	4	18	13	37	4,14
Työskentelytapa oli hyvä	1	1	1	17	17	37	4,3
Toimintarastin tila oli soveltuva	0	1	0	13	23	37	4,57
Toimintarastin vetäjät olivat innostuneita aiheestaan	0	0	1	14	22	37	4,57
Koin teeman itselleni merkitykselliseksi	0	2	4	9	22	37	4,38
Vien toimintarastilta jotain omaan työhöni	1	4	5	18	9	37	3,81
Yhteensä	2	12	18	104	123	259	4,29

Ensimmäisenä kysyttiin toimintarastista, jonka teemana oli työn imu (taulukko 2). Vastaaajien määrä oli 37 (95 %, N=39).

Eniten jokseenkin- ja täysin samaa mieltä vastauksia saatiin toimintarastin tilasta sekä vetäjien innostuksesta. Eniten jokseenkin- ja täysin eri mieltä oltiin toimintarastin annista omaan työhön.

Avoimet vastaukset täydensivät numeraalista osuutta oleellisesti. Avoimissa palautteissa oli rakentavaa palautetta rastin käsityöosuudesta sekä ehkä hieman yllättävänäkin yksi kommentti aiheen lyhyen käsittelyn vaarasta aiheuttaa väärinymmärryksiä osallistujissa.

Aihe oli varmasti rastinvetäjille tärkeä. Varmasti osaa rastilla kävijöistä tapa kertoa asiasta ärsytti (Avoin palaute).

Teoriaosuus oli avaava, mutta "käsityö" sen osassa turha (Avoin palaute).

Mielestäni non-formaalit tavat oppia ovat aina olleet tehokkaita. Niin tässäkin tapauksessa. (Avoin palaute.)

Teoriaosuus oli selkeästi esitetty (Avoin palaute).

Aihe mielenkiintoinen, mutta jää jopa "vaaralliseksi" aiheeksi noin vajaan. Väärinymmärryksen vaara lyhyellä ajalla. (Avoin palaute.)

TAULUKKO 7. Palaute toimintarastista teemana yhteistyö ja ryhmätoiminta

	täysin eri mieltä	jokseen kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Teoria-alustus oli kattava	1	4	7	14	10	36	3,78
Teoria-alustus oli mielenkiintoinen	0	5	6	14	11	36	3,86
Työskentelytapa oli hyvä	0	5	1	11	19	36	4,22
Toimintarastin tila oli soveltuva	0	5	1	7	23	36	4,33
Toimintarastin vetäjät olivat innostuneita aiheestaan	0	0	4	10	22	36	4,5
Koin teeman itselleni merkitykselliseksi	0	3	2	14	17	36	4,25
Vien toimintarastilta jotain omaan työhöni	0	3	6	15	12	36	4
Yhteensä	1	25	27	85	114	252	4,13

Viidentenä kysyttiin toimintarastista, jonka teemana oli yhteistyö ja ryhmätoiminta (taulukko 5). Vastaajien määrä oli 36 henkilöä (92 %, N=39).

Eniten jokseenkin- ja täysin samaa mieltä vastauksia saatiin toimintarastin vetäjien innostuksesta. Eniten jokseenkin- ja täysin eri mieltä oltiin teoria-alustuksesta. Avoimet palautteet kertoivat itsearviointissammekin esiin tulleesta aikataulumuutoksen vaikutuksesta ja sen aiheuttamasta kiireentunnusta.

Tavoite hyvä, mutta HRAKS:sta riippumattomista syistä epäonnistui aikataulullisesti täysin (Avoin palaute).

Kiire vähän pilasi (Avoin palaute).

Sattumien summana jouduimme vähän kiirehtimään tällä rastilla ja koimme siellä ehkä jotain ennalta suunnittelematonta, mutta omaa ajattelua rakentavaa (Avoin palaute).

Mielenkiintoinen ja hyvä kokonaisuus (Avoin palaute).

Aikataulu petti lopussa tosi pahasti. Varsinkaan viimeisenä paikalle tullut ryhmä ei pystynyt toimimaan rastilla. Rastilla oli monta ryhmää samaan aikaan. Jossakin kohdassa päivää aikataulut todennäköisesti alkoi jättämään, ja se kertautui lopussa. Harmi, koska rasti olisi varmasti ollut mukava :/ Toki ohjaajat oppivat miltä tuntuu olla mukana

"kaaoksessa", kun ei yhtään tiä mitä pitäisi tehdä... (Avoin palaute).

Hauska ja erilainen tapa työstää tempaa mukaan, ja tuo asiaa konkretiaan :) Avaamiseen ei jäänyt riittävästi aikaa. (Avoin palaute.)

Keilailu sinässä oli mukavaa, mutta rastin tärkein tieto / oppi / tms. jäi jotenkin tarkentumatta. Tuli sellainen olo, että tämä oli "kevennys" muiden rastien välissä. (Avoin palaute.)

Kiireen tuntu häiritsi (Avoin palaute).

TAULUKKO 8. Kouluarvosanat yhteisöllisestä työhyvinvointipäivästä kokonaisuutena

	4	5	6	7	8	9	10	Yhteensä	Keskiarvo
Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän toteutus	0	0	0	0	7	21	9	37	9,05
Toimintarastit kokonaisuutena	0	0	0	1	6	21	9	37	9,03
Tiedollinen anti toimintarasteilla	0	0	1	2	9	17	8	37	8,78
Toiminnalliset menetelmät toimintarasteilla	0	0	1	0	6	17	13	37	9,11
Toimintarastien purku (rasteilla ja yhdessä)	0	0	1	5	6	17	8	37	8,7
Yhteensä	0	0	3	8	34	93	47	185	8,94

Kysyimme myös yhteenvetona kouluarvosanaa yhteisöllisen työhyvinvointipäivän kokonaisuudesta ja tästä osuudesta kaikkien osa-alueiden keskiarvoksi muodostui 8,94 (taulukko 8). Yleisarvosana ylitti reilusti odotuksemme. Vastaajien määrä oli 37 henkilöä (95 %, N=39).

5.3 Toimeksiantajan arviointi

Toimeksiantajamme arvioi yhteisöllistä työhyvinvointipäivää onnistuneeksi. Toimeksiantajan kaikki tavoitteet oli saatu yhdistettyä loogiseksi ja yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Toimintarastit olivat sopivasti erilaisia ja mielenkiintoisia ja henkilökunta osallistui pääosin innokkaasti kaikkeen toimintaan. (Piilola 2015b.)

Säätiön omien työntekijöiden eli mentoreiden käyttäminen toimintarasteilla apuna oli erityisen hienoa, sillä se tuki mentoreiden roolia työyhteisössä ja heidän omaa kouluttautumistaan hyvin. (Piilola 2015b.)

Toimintarastien purkuaika oli hieman lyhyt, mutta käytännössä varmasti riittävä. Yhteisöllisen työhyvinvointipäivän teemoja ja tuntemuksia sekä tuloksia käydään läpi myös säätiön omassa jatkotyöskentelyssä. (Piilola 2015b.)

6 POHDINTA

6.1 Pohdinta kokonaisuudesta

Manka ym. (2007) ovat julkaisussaan todenneet työelämän olevan muutosten edessä. Muutosten keskellä pärjää heidän mukaansa sellainen yritys, joka kykenee luomaan työyhteisön, jossa jokainen yksilö voi laittaa itsensä likoon ja jossa luovuus saa kukoistaa. (Manka ym. 2007, 3.)

Opinnäytetyö käsitteli ajankohtaista ja tärkeää aihetta, työhyvinvointia. Sosionomikoulutus ja toisaalta vahva työelämälähtöisyys herätti opinnäytetyöryhmän kiinnostuksen pohtia aihetta yhteisöllisyyden kontekstissa eli kysymystä siitä, voidaanko yhteisöllisyyttä vahvistamalla lisätä työssä koettavaa hyvinvointia?

Asiantuntijaorganisaatioissa on paljon psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, jotka ovat merkityksellisiä tekijöiden työhyvinvoinnin kontekstissa. Yksilöiden hyvinvointi vaikuttaa olennaisesti organisaation hyvinvointiin. Avoimella vuorovaikutuksella ja luottamuksella selkiytetään myös yhteisiä tavoitteita. Organisaation ilmapiiriä voidaan kehittää tietoisesti ja tavoitteellisesti, jolloin me-henki voi toimia koko organisaation voimavarana. Tällöin organisaatiolla on menestyksen mahdollisuus, sillä yksilölliset ja yhteiset tavoitteet voidaan saavuttaa ulkoisista paineista huolimatta. Asiantuntijaorganisaatioissa työhyvinvointia voidaan kehittää myönteisin keinoin, joka tarkoittaa henkilöstön mahdollisuutta olla osallisia ja vuorovaikutuksessa kehittämisprosessin aikana. Tämä auttaa organisaatioon ja työyhteisön hyvinvointiin tutustumisessa sekä sen kautta kehittämistoimenpiteisiin vaikuttamisessa. Tällainen toiminta lisää vaikutusmahdollisuuksia, työyhteisön vuorovaikutuksen kehittymistä ja tyytyväisyyttä organisaatiota kohtaan. (Karjalainen 2012, 82–83.)

Yhteisöllisyyden eli me-hengen katsotaan olevan tavoiteltava tunnetila työyhteisöissä, sillä monet tutkijat ovat kirjoittaneet näistä yhteisöllisyyden positiivisista vaikutuksista ihmisen yksilölliselle hyvinvoinnille sekä työssä koettavalle hyvinvoinnille. Olisiko siis menestyvän organisaation taustalla,

ainakin sosiaalialalla, työssään hyvin voivat ja yhteisöllisyyttä kokevat työntekijät? Ne jotka kokevat saavansa yhteisöllisyydestä innostuneisuutta ja jaksavat innostaa myös muita kehittämään työtään vastaamaan yhteiskunnan muutostarpeisiin ja haasteisiin. Senpä vuoksi opinnäytetyössä keskityttiin yhteisöllisyyden tunteen vahvistamiseen työyhteisössä ja sen kautta työssä koettavan hyvinvoinnin vahvistumiseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda toimeksiantajalle yhteisöllisen työhyvinvointipäivän toimintamalli. Tarkoituksen toteutuminen oli onnistunut. Opinnäytetyö tuotti toimeksiantajalle monipuolisen kokonaisuuden yhteisöllistä työhyvinvointia tukevasta toimintamallista. Opinnäytetyössä huomioitiin toiminnan toistettavuus eli suunnittelun ja toteutuksen yksityiskohdat avattiin opinnäytetyössä tarkoin ja toimintarastit havainnollistettiin myös valokuvin.

Tavoitteena opinnäytetyöllä oli työhyvinvointipäivän ohjelman suunnittelu ja toteutus, palautteen kerääminen työhyvinvointipäivästä, kehittämisajatusten kokoaminen sekä taustateorian laatiminen yhteisöllisen työhyvinvoinnin elementeistä. Opinnäytetyö saavutti työlle asetetut tavoitteet. Opinnäytetyöryhmä keräsi kasaan taustateorian yhteisölliseen työhyvinvointiin liittyvistä valituista teemoista ja se on hyödynnettävissä toimeksiantajan valmisteilla olevaan säätiötasoiseen työhyvinvointisuunnitelman teoriataustoitukseen laatimiseen. Opinnäytetyöryhmä suunnitteli monipuolisen yhteisöllisyyttä tukevan toimintarastikokonaisuuden osittain yhdessä säätiön mentorityöryhmän kanssa sekä toteutti suunnitelmien mukaisen toiminnan yhdessä mentoreiden kanssa säätiön henkilökunnalle työhyvinvointiseminaarissa. Lisäksi opinnäytetyöryhmä keräsi osallistuneilta työyhteisön jäseniltä palautteen päivän onnistumisesta. Lähes kaikki osallistujat vastasivat palautekyselyyn, joten toimeksiantajalla on mahdollisuus hyödyntää palautteita ja kehittämisideoita tulevissa työhyvinvointipäivän suunnitelmissa.

Toiminnallisen päivän suunnittelu aloitettiin riittävän ajoissa, eikä kiireen tuntua syntynyt opinnäytetyöryhmässä. Suunnittelun ja valmistelutyön

koettiin olevan riittävää, jonka vuoksi säätiön mentoreiden perehdyttäminen ja osallistaminen tuntui luontevalta. Suunnittelussa pystyttiin monipuolisesti hyödyntämään mentoreiden ammatillisuutta, työyhteisötuntemusta sekä luovuutta, joka mahdollisti loistavan lopputuloksen toiminnalliselle työhyvinvointipäivän suunnittelulle ja toteutukselle. Opinnäytetyöryhmän ja mentoreiden yhteinen innostuneisuus yhteisöllisyyden teemasta työhyvinvoinnin tukemiselle välittyi myös toimintaan osallistuneille työyhteisön muille jäsenille. Kuten sosiokulttuurisen innostamisen teoriasta jo tiedämme, ohjaajien innostuneisuus lisää innostuneisuutta myös osallistujissa. Huolimatta siitä, että opintojen aikana sosiokulttuurisen innostamisen teoria oli jäänyt opinnäytetyöryhmälle etäiseksi ja hieman epämiellyttäväksikin aiheeksi, nousi se opinnäytetyössämme keskeiseksi ja kiehtovaksikin teemaksi etenkin ohjauksen ja toiminnan näkökulmista.

Tallinnan seminaarin toteutus vastasi hienosti alkuperäistä suunnitelmaa. Vaikka sää ei päivämme toteutusta suosinut, onnistuttiin kaikki rastit toteuttamaan suunnitelmien mukaan. Ainoa harmi oli keilarastin viimetipan aikataulumuutos, jonka vuoksi rastin toteutuksessa oli kiireen ja ruuhkan tuntua. Loistavien rastilla vastuussa olevien mentoreiden ansiosta, lopputulos oli siitä huolimatta onnistunut. Kaikilta rasteilta tuli loistavaa palautetta vastuussa olevilta mentoreilta ja opinnäytetyöryhmän jäseniltä. Viesti oli hyvin yhtenäinen eli päivään oli osallistunut huikean hieno joukko ammattitaitoista ja innostunutta väkeä. Rasteilla oli havainnoitu hyvää ja arvostavaa vuorovaikutusta, joka oli ollut omiaan tukemaan päivän teemojen syvällistäkin käsittelyä. Lisäksi keskusteluissa oli mukana huumoria ja sitä kuuluisaa me-henkeä eli yhteisöllisyyttä.

Kaikilta toimintarasteilta syntyi toisistaan hyvin erilaisia, innostavia ja monipuolisia tuotoksia, jotka esiteltiin toiminnallisen päivän yhteenveto-osuudessa. Tuotoksista välittyi katsojalle ja kuulijalle mieletön yhteishenki ja tekemisen meininki, jonka pohjalta saatoimme vetää johtopäätöksen, että toiminta oli tukenut opinnäytetyön pääteemaa eli yhteisöllistä työhyvinvointia. Jälkikäteen voimme kuitenkin todeta, että päivän yhteenvetoon olisi pitänyt varata enemmän aikaa, jotta koko työyhteisö

olisi voinut jakaa syvällisemmin kokemuksia ja tuntemuksia päivän toiminnasta.

Opinnäytetyöryhmän ja toimeksiantajan havainnot toiminnallisesta päivästä sekä työyhteisöltä kerätty palaute päivän onnistumisesta, tukevat hyvin toisiaan. Toiminta oli onnistunutta ja yhteisöllistä työhyvinvointia tukevaa. Jo toiminnallisen päivän päätteeksi saatoimme opinnäytetyöryhmän kesken todeta yhteen ääneen, että hyvin suunniteltu toiminta oli vain pieni osa päivän onnistumista. Antoisimman lopputuloksen mahdollisti ehdottomasti innostunut, sitoutunut ja ammattitaitoinen työyhteisö, jolle saimme toiminnan toteuttaa.

6.2 Pohdinta eettisyydestä ja luotettavuudesta

Tutkimusta tehtäessä pyrkimyksenä tulisi olla tietoiset ja eettisesti perustellut valinnat. Jo lähtökysymys siitä, mitä tullaan tutkimaan, kenen ehdoilla tutkimus tehdään ja miksi, on asia, johon on saatava eettisesti hyväksyttävä vastaus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 26.)

Opinnäytetyöryhmän kolmihenkisestä ryhmästä kaksi työskentelee tämän opinnäytteen toimeksiantajan palveluksessa. Tämä on asettanut erityistä haastetta toiminnan suunnittelun, toteutuksen ja sen raportoinnin eettisyydelle ja luotettavuudelle. Ryhmä on pitänytkin tärkeänä tietoisesti muistaa omassa työskentelyssään eettinen työote. Kuulan (2006, 39) mukaan halu ja rohkeus ottaa avoimeen käsittelyyn ne vaikeat ja kriittisetkin näkökulmat, jotka tutkimuksen aikana nousevat esiin, kertoo hyvästä tutkimusetiikasta.

Tutkimusetiikassa normina pidetään tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Tämä on johdettu ihmisen autonomian ja ihmisarvon kunnioittamisesta, ja se on normina voimakas ja jopa ehdoton. Tutkittava voi perua osallistumisensa tutkimukseen, myös jälkikäteen.

Vapaaehtoisuus on kaikilla tieteen aloilla ehdoton periaate. (Kuula 2006, 23.) Vapaaehtoisuuden tutkimuseettinen normi ei tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä ahtaasti ajateltuna toteutunut, koska työyhteisön kehittämispäivä oli kaikille pakollinen työpäivä, eikä osallistuminen

toiminnalliseen päivään näin ollen perustunut vapaaehtoisuuteen. Henkilökuntaa oli kuitenkin jo hyvissä ajoin informoitu etukäteen tämän toiminnallisen päivän sisällön osuudesta tulevassa opinnäytetyössä kertomalla asiasta kehittämispäivän kutsussa ja henkilöstötilaisuuksissa. Kukaan osallistujista ei kyseenalaistanut työyhteisöpäivillä tehtävää opinnäytetyöprosessia millään tavoin. Positiivinen suhtautuminen johtunee kuitenkin toimeksiantajan jatkuvasta kehittämistyöstä ja siitä, että erilaisiin opinnäytetyöprosesseihin on osallistuttu jo usein aiemminkin.

Hirsjärvi ym. kirjoittaa, että ihmiseen kohdistuvassa tutkimustyössä on aina otettava huomioon kunnioittava ja humaani kohtelu. Tärkeintä ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on, että tutkittava ymmärtää olevansa itse tutkimuksen kohteena ja sen, mitä on tarkoitus tutkia, ja siitä huolimatta antaa tutkimuksen tekemiselle tietoisien luvan. (Hirsjärvi ym. 2001, 26 - 27.) Toiminnallisessa opinnäytetyössämme päätarkoituksena ei ollut osallistujien tutkiminen vaan prosessin mallintaminen. Olemme kuitenkin joka vaiheessa huomioineet sen, että prosessi muodostuu ihmisten osallistumisen kautta ja siksi opinnäytetyöprosessia on pidetty tietoisesti näkyvänä toimeksiantajan arjessa.

Hyvien tieteellisten toimintatapojen noudattaminen takaa tutkimuksen luotettavuuden. Riittävät tieteelliset tiedot ja taidot sekä hyvät toimintatavat niin tutkimuksen teossa kuin suhteessa ympäristöön takaavat eettisesti hyvän tutkimuksen. Myös henkilöstöpolitiikka ja rahoitus on otettava huomioon eettisesti hyvässä tutkimuksessa. (Kuula 2006, 34,36.) Opinnäytetyön suunnitelmavaiheesta lähtien työryhmä on ymmärtänyt työskentelyn perustuvan toimeksiantajan toiveisiin ja tarpeisiin. Toiminnallisen opinnäytetyön osalta taloudellisia tai toteutuksellisia haasteita ei ollut, koska toimeksiantaja oli hyvin vahvasti ohjaamassa opinnäytetyön toteutusta. Tämä tulee ottaa erityisesti huomioon, koska ilman toimeksiantajan ohjauksellista ja taloudellista sitoutumista, tällainen kokonaisuus olisi ollut mahdotonta toteuttaa tässä laajuudessaan.

Yleisesti voidaan sanoa, että kaikissa tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden ja väärin johtopäätösten syntymistä. Tämä edellyttää

tutkimuksen luotettavuuden arvioimista. Tutkimuksissa on tärkeää pystyä lukijalle todentamaan mitä on tehty ja miten. Tutkimuskuvauksen ja saatujen tulkintojen on oltava yhteensopivia, eli tulosten on oltava luotettavia. Tutkimuksen toteuttamisen kuvauksen on oltava tarkkaa ja aineiston keruun olosuhteet on tehtävä tarkasti näkyväksi. Usean tutkijan ryhmässä aineiston keruussa ja tulosten analysoinnissa sekä tulkinnassa toteutuu tutkijatriangulaatio. On tärkeää muistaa, että tutkimuksen tuloksia voidaan tulkita eri näkökulmista eri tavoin. (Hirsjärvi ym. 2001, 214- 215.)

Opinnäytetyön perustana olevan toiminnallisen päivän suunnittelun ja toteutuksen kuvauksessa työryhmä on pyrkinyt tarkkuuteen, huolellisuuteen ja rehellisyyteen. Myös toiminnan mahdollinen toistettavuus tulevaisuudessa on ohjannut raportin kirjoittamista tutkimussuunnitelman mukaisesti. Avoin ja rehellinen vuorovaikutus työryhmässä on auttanut yhteisen lopputuloksen löytämisessä erilaisista näkökulmista ja lähestymistavoista huolimatta.

6.3 Pohdinta jatkohyödynnettävyydestä ja kehittämisestä

Yhteisöllisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen on mielestämme työyhteisössä yhtä tärkeää kuin yksilöllisen työhyvinvoinnin seuraaminen ja tukeminen. Opinnäytetyönämme syntynyt yhteisöllisen työhyvinvointipäivän kokonaisuus on yksi malli siitä, miten työyhteisö voi vahvistaa omaa yhteisöllistä työhyvinvointiaan. Malli on osin suoraan toisinnettavissa esimerkiksi työhyvinvointiryhmän tai muun vastaavan työntekijöistä koostuvan työryhmän tuella. Mallista voisi hyvin kehittää toki palvelutuotteen, jota työyhteisöille voisi tarjota. Tässä tapauksessa kuitenkin työyhteisön oma osallisuus toteutukseen tulee huomioida.

Yhteisöllistä työhyvinvointia voisi tutkia myös laadullisena tutkimuksena ja tulokulmana voisi olla esimerkiksi yhteisöllisyyden kokeminen työyhteisössä tai työntekijöiden näkemykset yhteisöllistä työhyvinvointia vahvistavista toimista. Lisäksi tästä opinnäytetyöstä alkanutta prosessia olisi mielenkiintoista tutkia saman toimeksiantajan kanssa vaikuttavuuden näkökulmasta tulevaisuudessa.

Organisaatioiden muutokset kuten perinteisistä organisaatiomalleista luopuminen ja niiden korvaaminen matriisimaisilla toimintajärjestelmillä haastavat työyhteisöjä kehittämään uudenlaisia menetelmiä yhteisöllisen työhyvinvoinnin osalta. Uskomme vahvasti, että toteuttamamme mallin mukainen toiminta olisi erinomainen tapa ylläpitää ja vahvistaa työhyvinvointia uudistuvassa työelämässä perinteisten työhyvinvointitoimien rinnalla.

Yhteisöllinen työhyvinvointi ei kuitenkaan ratkea yksittäisillä toimintapäivillä. Sen on oltava koko työyhteisön asia ja läsnä työyhteisön arjessa. Siksi suosittelemmekin yhteisöllisen työhyvinvoinnin ottamista osaksi työyhteisöjen kokonaistyöhyvinvointisuunnittelua ja sitä kautta rakentaa kestävä ja prosessimainen toimintakokonaisuus.

Toimeksiantajamme on sitoutunut yhteisölliseen työhyvinvointiajatteluun ja luotamme, että nyt opinnäytetyönä alkanut prosessi tulee jatkumaan. Yhteisöllinen työhyvinvointi on Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön yksi kärkihanke uuden työhyvinvointisuunnitelman sisällöissä (Piilola 2015a).

6.4 Pohdinta oppimisestamme ja opinnäytetyöprosessistamme

Työhyvinvointi teemana oli opinnäytetyöryhmän kahdelle jäsenelle Hannalle ja Miialle vieras aihe. Karel puolestaan oli työhistoriansa vuoksi perehtynyt aiheeseen paremmin. Yhteisöllisyyden konteksti työhyvinvoinnin teemassa oli kaikille vieras, mutta samalla kiehtova aihe. Yhteisöllisyyden teema on noussut vahvasti esille opintojen aikana esimerkiksi sosiaalipedagogiikan teoriasta. Opitun pohjalta yhteisöllisyyden hyödyntäminen työssä koetun hyvinvoinnin vahvistamisessa tuntui loogiselta. Opinnäytetyöprosessin ansiosta olemme oppineet aiheesta paljon, sillä perehtyminen taustateorioihin, löydettyihin tutkimuksiin ja julkaisuihin auttoivat hahmottamaan ja ymmärtämään sen, kuinka merkittävän aiheen äärelle olemme päässeet.

Opinnäytetyömme suunnittelu ja toteutusvaiheessa tuli esille opinnäytetyöryhmän sosiaalialan eettinen osaaminen. Sosiaalialan arvojen ja ammattietiikan periaatteiden sisäistäminen näkyi koko opinnäytetyöprosessin ajan vahvana eettisenä itsenäisenä ja ryhmässä tapahtuvana reflektiona. Lisäksi toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa onnistuttiin huomioimaan toimintaan osallistuvien mentoreiden ja muun työyhteisön jäsenten yksilöllisyys ja ainutlaatuisuus. Tämä näkyi kannustavana, arvostavana ja huomioivana kohtaamisena kaikessa toiminnassa. Huolimatta siitä, että opinnäytetyöryhmä ei ole ollut kaikissa opinnäytetyöhön liittyvissä asioissa yksimielisiä, ovat ryhmän jäsenet onnistuneet toimimaan myös keskenään hyvän eettisen osaamisen periaatteiden mukaisesti.

Jokainen opinnäytetyöryhmän jäsen sai opinnäytetyöprosessin aikana todeta toiminnassaan vahvan itsensä johtamisen taidon. Aikatauluista kiinni pitäminen, sovittujen vastualueiden suorittaminen alusta loppuun saakka sekä tiedottaminen eli opinnäytetyöryhmän muiden jäsenten huomioiminen prosessissa oli onnistunutta. Kaikilla ryhmän jäsenillä oli toiminnassaan lisäksi vahvaa tutkimuksellista kehittämisosaamista. Opinnäytetyöprosessissa oli alusta lähtien mukana kehittämisnäkökulma, sillä työllä haluttiin olevan merkitystä käytännön työelämälle ja samalla tavoiteltiin sen hyödynnettävyyttä myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöprosessimme on kokonaisuudessaan edennyt sujuvasti ja sovitussa aikataulussa. Haasteellisin vaihe työskentelyssämme oli alkumetreillä, jolloin useaan kertaan vaihdoimme näkökulmaamme työhyvinvoinnin edistämiseen ja haimme ohjaavalta opettajalta vahvistusta omiin ajatuksiimme. Oman lähestymistavan lopulta löydyttyä teorian tiedon hakeminen ja toiminnallisen osuuden ideointi sujuivat vaivattomasti yhteistyössä. Opinnäytetyöprosessin konkreettinen huipennus koettiin Tallinnassa itse toiminnallisen päivän toteutuksessa, joka oli vahva onnistumisen kokemus koko työryhmälle. Yhteisessä työskentelyssämme kaikkien omat vahvuudet ovat omalta osaltaan edistäneet hyvään lopputulokseen pääsemistä. Opinnäytetyöryhmämme on tyytyväinen työnsä hedelmään.

7 LOPUKSI

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mieleenpainuva kokemus. Haluamme kiittää matkassa mukana kulkenutta ohjaavaa opettajaamme Kari Malinia, joka on ohjeistanut rönsyilevää työskentelyämme valaen samalla uskoa omiin kykyihimme. Kiitämme myös toimeksiantajaamme Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiötä hienosta mahdollisuudesta päästä kehittämään innostuneen ja motivoituneen yhteisön työhyvinvointia. Opinnäytetyön työelämäohjaajana kiitämme palvelupääällikkö Tapio Piilolaa. Erityismaininnan haluamme antaa mentoreille, jotka antoivat ammattitaitonsa meidän käyttöömme. Kiittäen muistelemme myös henkilöstöseminaaria Tallinnassa kaikkine tarjoiluineen.

Opiskelu ja opinnäytetyön tekeminen on perheellisille iso ponnistus arjen keskellä. Lähetämmekin lämpöiset kiitokset kaikille kotijoukoille tuesta ja jaksamisesta prosessin aikana. Lopuksi esitämme erityiskiitokset toisillemme hyvästä yhteistyöstä ja pitkäpinnaisuudesta. Lisäksi erikseen kiitämme Miiaa erinomaisista tarjoiluista kuluneen vuoden aikana.

LÄHTEET

Hakanen J. 2011. Työn imu. Helsinki; Työterveyslaitos.

Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Happonen, M. 2005. Matkalla yhteisöllisyyteen. Näköaloja koulutuksen ja etnisyyden maisemiin. Helsinki: Opetushallitus. Saatavissa:

https://cmap.helsinki.fi/rid=1GGPKY27S-2C1GCKF-1L0/Matkalla_yhteisollisyyteen_Marjo_Happonen_2005%5B1%5D.pdf

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

HRAKS. 2013. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön toimintakertomus vuodelta 2012 [viitattu 3.3.2015]. Saatavissa Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön Intranetissä:

<http://hraksintra:8080/Sovellukset/YleistenDokumenttienHallinta/Default.asp?KansioID=43&Auki=1>

HRAKS. 2014. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön toimintasuunnitelma vuodelle 2015 [viitattu 3.3.2015]. Saatavissa Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön Intranetissä:

<http://hraksintra:8080/Sovellukset/YleistenDokumenttienHallinta/Default.asp?KansioID=43&Auki=1>

HRAKS henkilöstökysely 2014. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiön henkilöstökysely syksyltä 2014.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto: Sosiaalitieteiden laitos.

Isokorpi T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Akateeminen väitöskirja. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu.

Kallunki, H. 2015. Palvelupäällikkö. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö. Haastattelu 6.6.2015.

Karjalainen, E. 2012. Asiantuntijaorganisaation työhyvinvointi; organisaatioilmapiiri yliopistoyksikön voimavaratekijänä. Pro Gradu-tutkielma. Turku: Kauppakorkeakoulu. Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/86191/500116.pdf?sequence=2>

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.

Kurki L. 2000 Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kuula A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.

KvantiMOTV. 2003. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [viitattu 13.10.2015]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html#liikert>

Kyykoski, I. 2011. Innostunut ja hyvinvoiva työyhteisö syntyy joustavasta johtajuudesta – Tapaustutkimus organisaatiokulttuurin rakentumisesta luovilla toimialoilla. Pro gradu-tutkielma. Saatavissa: http://ethesis.siba.fi/files/kyykoski_ilona_progradu_lokakuu_2011_valmis.pdf

Lahtinen, P. & Virtainlahti, S. [viitattu 11.10.2015]. Saatavissa: http://www.lpt.fi/tykes/methods_docs/learning_cafe_metelmakortti.pdf

Lindström, K., Elo, A., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S. & Ørhede, E. 2000. General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. User's Guide for the QPSNordic. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi kristallisoitumista. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen Yliopisto.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Saatavissa:

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampere: Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Saatavissa:

http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_netiti_sivutettu.pdf

McLeod Smith, K. Työllisyyspalveluiden johtaja. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö. Haastattelu 1.10.2015.

Multsilta, C-H. 2011. Yhteisöllisyys ihanteena, vertaistuki voimavarana. Opiskelijoiden käsityksiä yhteisöllisestä oppimisesta yliopistossa. Pro-gradu – tutkielma. Jyväskylä: Kasvatustieteiden laitos Jyväskylän Yliopisto. Saatavissa:

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37863/URN_NBN_fi_jyu-201205201687.pdf?sequence=5

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2013. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, vol.14. Saatavissa:

<http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyn%c3%a4nen2013.pdf/c137b4d0-ce69-4f4d-b57d-e27dacf4a0e9>

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. 1. painos. Helsinki: Kirjapaja.

Piilola, T. 2015a. Työllisyyspalveluiden johtaja (vs.), palvelupäällikkö. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö. Haastattelu 13.3.2015.

Piilola, T. 2015b. Palvelupäällikkö. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö. Haastattelu 14.10.2015.

Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy.

Ranne, K. 2005. Sosiaalipedagogiikka koulutuksessa ja työelämän kehittämisessä. Teoksessa Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy: 14–17.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Ruotsalainen S. 2009. Porin kaupungin aikuissosiaalityön tehtävärakennehanke työelämän kehittämisohjelman näkökulmasta. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopiston Porin yksikkö.

Ruuskanen, P. 2015. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Sosiaalinen pääoma [viitattu 19.9.2015]. Saatavissa: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-paaoma>

Ruusunen, T. 2005. Ilmaisulliset menetelmät – siltoja itseen ja toisiin. Teoksessa Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T.

(toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy: 54.

Ryynänen, S. 2011. Nuoria reunoilla. Sosiaalipedagoginen tutkimus rikollisuuden ja väkivallan keskellä elävien nuorten kasvun tukemisesta brasilialaisissa kansalaisjärjestöissä. [viitattu 10.3.2015]. Akateeminen Väitöskirja. Saatavissa:

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66767/978-951-44-8482-7.pdf?sequence=1>

Sanastokeskus TSK. 2015. TEPA – Sanastokeskus TSK:n termipankki [viitattu 18.9.2015]. Saatavissa:

<http://www.tsk.fi/tepa/netmot.exe?UI=figr&height=156>

STM. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi [viitattu 1.9.2015]. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suvmäa, S. 2014. Purkukeskustelu ja reflektointi vuorovaikutusosaamisen simulaatioharjoituksessa. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.

Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20140602/urn_nbn_fi_uef-20140602.pdf

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2013. Hyvinvointi- ja terveyserot. Sosiaalinen pääoma [viitattu 19.9.2015]. Saatavissa:

<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma>

Tiusanen O. 2005. Työyhteisön kehittäminen ja tärkeimmät muutosvälineet. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Topp, K. 2010. Työn positiivisten kokemusten jäljillä: Osallistavan kehitystoiminnan yhteys työn imuun. Pro Gradu – tutkielma. Helsinki; Aalto -Yliopiston kauppakorkeakoulu. Saatavissa:

https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/409/hse_ethesis_12277.pdf?sequence=1

Työterveyslaitos. 2014a. Hyvinvointi työpaikoilla [viitattu 18.9.2015].

Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx

Työelämä 2020. Työpaikan huoneentaulu [viitattu 5.10.2015]. Saatavissa:

http://www.tyoelama2020.fi/tyoelaman_arvot/tyopaikan_huoneentaulu

Työterveyslaitos. 2014b. Työn imu – testi [viitattu 1.5.2015]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/tyonimu_testi.aspx

Työturvallisuuslaki 738/2002

LIITTEET

